



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## COPYRIGHT AND CITATION CONSIDERATIONS FOR THIS THESIS/ DISSERTATION



- Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
- NonCommercial — You may not use the material for commercial purposes.
- ShareAlike — If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.

### How to cite this thesis

Surname, Initial(s). (2012) Title of the thesis or dissertation. PhD. (Chemistry)/ M.Sc. (Physics)/ M.A. (Philosophy)/M.Com. (Finance) etc. [Unpublished]: [University of Johannesburg](https://ujdigispace.uj.ac.za). Retrieved from: <https://ujdigispace.uj.ac.za> (Accessed: Date).

ES 10  
SCHM

DIE BEPALING VAN BEROEPSIELKUNDIGE  
NAVORSINGSPRIORITEITE

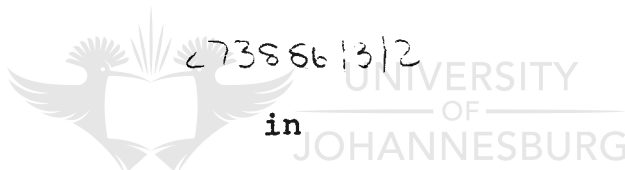
deur

CONRAD SCHMIDT

SKRIPSIE

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes  
vir die graad

MAGISTER IN DIE EKONOMIESE EN BESTUURSWETENSKAPPE



in

BEDRYFSIELKUNDE

in die

FAKULTEIT EKONOMIESE EN BESTUURSWETENSKAPPE

aan die

RANDSE AFRIKAANSE UNIVERSITEIT

STUDIELEIER: PROF. C.J.H. BLIGNAUT

MEDE-STUDIELEIER: MEV. D. FOUCHE

DESEMBER 1986

VOORWOORD

DANKIE AAN

- Prof. C. J. H. Blignaut, my studieleier, vir sy leiding en oordrag van vakkundige insig.
- Mev. D. Fouche, my mede-studieleier, vir haar belangstelling, sinvolle bydraes en praktiese hulp.
- Mev. E. Geldenhuys, die vakkiblioteekaresse, vir haar bydrae in die opsporing van literatuur.
- Die biblioteek van die RAU vir diens gelewer ten opsigte van inter-biblioteeklenings.
- Die Suid Afrikaanse Brouerye, my werkgewende organisasie vir die gebruik van fasiliteite sowel as tyd aan my afgestaan om aan studies te wy.
- Mev. M. Strachan, vir haar puik tikwerk en betroubaarheid.
- My vrou, Trish, vir haar idees, bydraes, geduld en ondersteuning.

C SCHMIDT

RAU

1986.

(iii)

ABSTRACT

Schmidt, Conrad, M. Comm., Rand Afrikaans University, 1986.

The identification of research priorities within  
the field of Vocational Psychology

Supervisors: Prof. C.J. H. Blignaut and Mrs D. Fouche

Vocational Psychology represents a major branch of study within the field of Industrial Psychology. As a science its growth is dependent upon continued purposeful research. In order to facilitate purposeful research in this field, a study was carried out in which an attempt was made to identify those areas in the field where future research should be focussed on.

The study was specifically aimed at identifying and describing the various topics covered in the field in order to obtain clarity with regard to the content of Vocational Psychology, as well as determining the amount of research done on these topics in order to identify areas where a lack of research may exist.

The method followed consisted of a literature survey in which books as well as periodicals relevant to the field were incorporated. With the exception of a small number of basic texts, only books published since 1970 and research documented during the period 1976-1985 were studied. The field of

Vocational Psychology was firstly delineated after which specific topics in the field were identified. In view of the vast number of topics found in the subject literature, a classification scheme was formulated in which the various topics were classified under a limited number of main and sub-themes - main themes representing major units of study in the field and sub-themes representing sub-sections of the respective main themes. This classification scheme provided a framework of the content of Vocational Psychology. Descriptions of the nature of topics included under the different main and sub-themes were also given.

The topics of research studies documented in the field of Vocational Psychology during the period 1976-1985 were classified and quantified within the formulated classification scheme. A number of calculations were performed to indicate the volume of research done on topics relevant to the respective main and sub-themes. By taking note of changes in the research emphasis placed on the different areas in the field, certain trends in vocational psychological research were identified and discussed.

The results of the study would indicate that some areas in the field appear to be near exhausted, while others are gaining in popularity as research options. A lack of research was also noted in certain areas.

On the basis of the quantitative classification of vocational psychological research literature, a number of areas in the field were identified and recommended as research priorities. Certain recommendations with regard to future studies of a similar nature were made in conclusion.

INHOUDSOPGAWE

	<u>BLADSY</u>
VOORWOORD	(ii)
ABSTRACT	(iii)
LYS VAN TABELLE	(ix)
LYS VAN FIGURE	(x)
1. HOOFSTUK 1: INLEIDING	1
1.1 AGTERGROND	1
1.2 BREE DOELSTELLINGS	4
1.3 ONTPLOOIING VAN DIE STUDIE	5
2. HOOFSTUK 2: METODOLOGIE	6
2.1 INLEIDING	6
2.2 STRATEGIE	6
2.3 OPERASIONELE DOELSTELLINGS VAN DIE STUDIE	8
2.4 METODE	10
2.4.1 Literatuuropname	10
2.4.1.1 Soorte bronne	10
2.4.1.2 Tydvak waarin bronne verskyn	13
2.4.1.3 Die opspoor van bronne	14
2.4.1.4 Wyse van raadpleging	17
2.4.2 Die formulering van 'n klassifikasiestelsel	19
2.4.2.1 Hooftemas	20
2.4.2.2 Subtemas	21
2.4.3 Die klassifisering en kwantifisering van navorsingsonderwerpe	22
2.4.3.1 Volume navorsing uitgevoer ten opsigte van hoof- en subtemas	23
2.4.3.2 Die identifisering van navorsingstendense	24

2.4.4	Die identifisering van toekomstige navorsingsprioriteite	24
2.5	SAMEVATTING	26
3.	HOOFSTUK 3: OMSKRYWING VAN DIE BEROEPSIELKUNDIGE STUDIEVELD	27
3.1	INLEIDING	27
3.2	OMSKRYWING VAN BEGRIPPE	28
3.3	DIE PLEK VAN DIE BEROEPSIELKUNDE BINNE DIE BEDRYFSIELKUNDE	31
3.4	INSETTE VAN VERWANTE STUDIEVELDE	36
3.4.1	Die Bedryfsielkunde	36
3.4.2	Die Voorligtingsielkunde	36
3.4.3	Die Differensiële Sielkunde	37
3.4.4	Die Ontwikkeliingsielkunde	38
3.4.5	Die Kliniese Sielkunde	39
3.5	BENADERINGS TOT DIE BEROEPSIELKUNDE	40
3.5.1	Die benadering van Super	41
3.5.2	Die benadering van Critos	42
3.5.3	Die benadering van Schein	43
3.6	SAMEVATTING	46
4.	HOOFSTUK 4: DIE KLASSIFISERING VAN DIE INHOUD VAN DIE BEROEPSIELKUNDE	48
4.1	INLEIDING	48
4.2	'N STELSEL VIR DIE KLASSIFISERING VAN BEROEPSIELKUNDIGE ONDERWERPE	49
4.2.1	Beroepskeuse	51
4.2.2	Beroepsaanpassing	54
4.2.2.1	Die algemene aard van beroepsaanpassing	55
4.2.2.2	Die betekenis van werk in die lewe van die individu	57
4.2.2.3	Beroepsbetrokkenheid	58
4.2.2.4	Beroepsonttrekking	59
4.2.2.5	Organisasierealiteite	60
4.2.2.6	Tipe werk en werksure	61

(vii)

4.2.2.7	Beroepsrehabilitasie	61
4.2.2.8	Beroepsverskynsels	62
4.2.2.9	Beroepsuitkomst	68
4.2.3	Beroepsontwikkeling	70
4.2.3.1	Die algemene aard van Beroepsontwikkeling	71
4.2.3.2	Beroepsfases	72
4.2.3.3	Beroepspatrone	73
4.2.3.4	Beroepsvolwassenheid	75
4.2.3.5	Organisasiesosialisering	75
4.2.3.6	Mentorskap	76
4.2.3.7	Beroepsankers	77
4.2.4	Individuele Verskille	78
4.2.4.1	Tipes individuele verskille	79
4.2.4.2	Beroepsverskille	79
4.2.4.3	Spesiale groepe	80
4.2.5	Die invloed van die gesin op beroepsgedrag	80
4.2.6	Beroepsintervensies	81
4.2.6.1	Beroepsvoorligting ("guidance") en -beraad ("counselling")	82
4.2.6.2	Beroepsinformatie	83
4.2.6.3	Organisasieloopbaanbestuur	84
4.2.6.4	Individuele loopbaanbeplanning	86
4.3	SAMEVATTING	88
5.	HOOFSTUK 5: DIE KLASSIFISERING EN KWANTIFISERING VAN BEROEPSIELKUNDIGE NAVORSING: 1976-1985	89
5.1	INLEIDING	89
5.2	RESULTATE	90
5.2.1	Algemeen	90
5.2.1.1	Volume navorsing per jaar	90
5.2.1.2	Navorsingstendense gedurende 1976-1985	92
5.2.2	Bevindinge ten opsigte van hooftemas	92



(viii)

5.2.2.1	Persentasie studies per hoofteema	92
5.2.2.2	Navorsingstendense ten opsigte van hooftemas	94
5.2.3	Bevindinge ten opsigte van subtemas binne elke hoofteema	97
5.2.3.1	Beroepskeuse	97
5.2.3.2	Beroepsaanpassing	100
5.2.3.3	Beroepsontwikkeling	107
5.2.3.4	Individuele verskille	111
5.2.3.5	Beroepsintervensies	117
5.2.3.6	Gesinsinvloede op beroepsgedrag	119
5.2.3.7	Ander	121
5.3	SAMEVATTING	122
6.	HOOFSTUK 6: BESPREKING, AANBEVELINGS EN SAMEVATTING	123
6.1	INLEIDING	123
6.2	BESPREKING VAN RESULTATE	123
6.2.1	Die klassifikasiestelsel	123
6.2.2	Die klassifisering en kwantifi- sering van beroepsielkundige navorsingsonderwerpe	126
6.3	DIE AFLEIDING VAN BEROEPSIELKUNDIGE NAVORSINGSPRIORITEITE	128
6.3.1	Beroepskeuse	128
6.3.2	Beroepsaanpassing	129
6.3.3	Beroepsontwikkeling	130
6.3.4	Individuele verskille	131
6.3.5	Beroepsintervensies	132
6.3.6	Gesinsinvloede op beroepsgedrag	132
6.3.7	Ander	133
6.4	SAMEVATTING	134
	OPGAWE VAN VERWYSINGS	137
	AANHANGSEL A	139
	AANHANGSEL B	143
	AANHANGSEL C	164

LYS VAN TABELLE

BLADSY

Tabel 1:	'n Klassifikasiestelsel vir die klassifisering van die inhoud van die Beroepsielkunde	50
Tabel 2:	Aanbevole navorsingsprioriteite aangedui binne 'n beroepsielkundige klassifikasiestelsel	135



LYS VAN FIGUREBLADSY

Figuur 1:	Voorstelling van die interaksie tussen self, werk en gesin	34
Figuur 2:	Totale getal ongeklassifiseerde beroepsielkundige studies per jaar	91
Figuur 3:	Persentasie wat studies ten opsigte van hooftemas van die totale getal studies per jaar verteenwoordig	93
Figuur 4:	Persentasie wat navorsing ten opsigte van die onderskeie subtemas van die hooftema, beroepskeuse verteenwoordig	98
Figuur 5.1:	Persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema, beroepsaanpassing, verteenwoordig	101
Figuur 5.2:	Persentasie wat navorsing ten opsigte van die onderskeie beroepsverskynsels van die subtema, beroepsverskynsels verteenwoordig	104
Figuur 6.1:	Persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema, beroepsontwikkeling verteenwoordig	108
Figuur 6.2:	Persentasie wat elke beroepsfase van die totale getal studies ten opsigte van die subtema, beroepsfases verteenwoordig	110
Figuur 7:	Persentasie wat onderskeie individuele verskille van die totale getal studies ten opsigte van die hooftema, individuele verskille verteenwoordig	112
Figuur 8:	Persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema, beroepsintervensies verteenwoordig	118
Figuur 9:	Persentasie wat navorsing ten opsigte van die hooftema, gesinsinvloede op beroepsgedrag verteenwoordig	120

## HOOFSTUK 1

### INLEIDING

#### 1.1 AGTERGROND

Die Beroepsielkunde word as een van die onafhanklike studielevelde binne die wetenskap van die Bedryfsielkunde beskou. Hierdie studieveld word in breë terme beskryf as die studie van die verhouding tussen die mens en sy beroepsrol (Super en Bohn, 1970). Die bestudering van die Beroepsielkunde word as belangrik geag hoofsaaklik vanweë die sentrale plek wat die beoefening van 'n beroep in die mens se lewe inneem. So byvoorbeeld wys Hall (1976) daarop dat die beoefening van 'n beroep 'n primêre faktor in die bepaling van die mens se kwaliteit van lewe is, aangesien dit 'n omgewing bied waarbinne bykans alle menslike behoeftes bevredig kan word.

In aansluiting hierby kan gewys word op Super en Bohn (1970) se siening dat daar altyd 'n geldige basis sal wees vir die bestudering en toepassing van die Beroepsielkunde aangesien die mens dit voortdurend noodsaaklik vind om sinvolle aktiwiteite te beoefen waarin hy uiting aan sy vermoëns en belangstellings kan gee. Volgens hierdie skrywers sal die Beroepsielkunde verder ook 'n relevante studieveld bly, selfs onder gedurig veranderende ekonomiese en tegnologiese toestande, omdat die sielkundige determinante onderliggend aan beroepsgedrag grootliks onveranderd bly.

Alhoewel die gedagte dat sekere persone meer geskik vir sommige beroepe as andere is, sekerlik nie nuut is nie en dit selfs in antieke tye deur persone soos Cicero en Plato geopper is, word egter algemeen aanvaar dat die ontstaan van die moderne Beroepsielkunde teruggevoer kan word na Frank Parsons se werk van 1909 : "Choosing a Vocation". Hierdie stelling word deur Crites (1969) gemaak met in agneming van die belangrike werk wat vroeër deur persone soos Galton, Cattell, Binet en Henri, Münsterberg en Richards gedoen is. In sy baanbrekerswerk het Parsons 'n konseptuele model geformuleer van die verhouding tussen die individu en sy beroep, gebaseer op die aanname dat die mate waartoe 'n persoon in die wêreld van werk kan aanpas, 'n funksie is van die ooreenkoms wat bestaan tussen die vermoëns en eienskappe van die individu aan die een kant en die vereistes van beroepe aan die ander kant (Crites, 1969; Super en Bohn, 1970).

Ten spyte van die feit dat daar reeds sedert die vroegste tye gefilosofeer is oor die aard van werk en ook dat die moderne Beroepsielkunde sedert die begin van hierdie eeu bestaan, blyk dit dat daar huidiglik nog relatief min tekste bestaan wat uitsluitlik oor hierdie studieveld handel en verder, wat dit volledig behandel. Die rede hiervoor kan miskien gevind word in Crites (1969) se stelling dat teoriekonstruksie in die Beroepsielkunde eers werklik in die vyftiger jare posgevat het. Volgens hierdie skrywer was die oriëntasie van beroepsielkundiges in die periode voor die vyftiger jare hoofsaaklik toegepas eerder as teoreties en het die veld van die Beroepsielkunde eers tot die noodsaaklikheid van teoriekonstruksie ontwaak met die publiserings van Ginzberg se werk van 1951 : "Occupational Choice". Sedertdien het die klem verskuif en is toenemend aandag gegee aan teoriebou in die Beroepsielkunde.

Die persoon wat 'n bydrae wil lewer tot die uitbreiding van kennis in die Beroepsielkunde kom egter voor 'n baie basiese probleem te staan in die sin dat daar skynbaar heelwat onduidelikheid bestaan omtrent wat die spesifieke vraagstukke is waarmee die Beroepsielkunde gemoeid behoort te wees. Hierdie onduidelikheid met betrekking tot die inhoud van die Beroepsielkunde word weerspieël in die feit dat, soos reeds genoem, daar weinig tekste bestaan waarin pogings aangewend is om alle aspekte van die studieveld volledig te dek. Enkele uitsonderings wat in hierdie verband genoem kan word is die werke van Super (Occupational Psychology, 1957); Crites (Vocational Psychology, 1969); Super en Bohn (Occupational Psychology, 1970); Hall (Careers in Organisations, 1976) en Schein (Career Dynamics, 1978), alhoewel hierdie outeurs verskillende benaderings tot die studieveld volg. Dit is moontlik dat bogenoemde onduidelikheid daaraan toegeskryf kan word dat die Beroepsielkunde eintlik 'n uitvloeisel is van die vordering wat daar oor die algemeen in die geesteswetenskappe gemaak is en dat die inhoud daarvan grootliks deur bydraes vanuit 'n aantal verwante dissiplines aangevul word. Die studiegebiede waaruit die Beroepsielkunde hoofsaaklik put is naamlik die Bedryf-, Voorligting-, Kliniese-, Ontwikkeling-, Differensiële- en Terapeutiese Sielkunde terwyl beroepsielkundige vraagstukke ook aangeraak word binne die dissiplines van die Aanpassingsielkunde en die Geestesgesondheid. Uit hoofde van bogenoemde oorweginge blyk dit dat 'n studie waarin daar gepoog word om duidelikheid te verkry met betrekking tot die vraagstukke waarmee die Beroepsielkunde gemoeid is, geregverdig kan word. Die huidige studie is dan ook hierop gemik.

Wanneer daar gepraat word van die vooruitgang van 'n wetenskap, word bedoel dat die grense of limiete van kennis voortdurend verder uitgebrei word deur die ontsluiting van nuwe kennis. Binne 'n bepaalde studieveld bestaan 'n groot en wye verskeidenheid van vraagstukke wat op 'n wetenskaplike wyse ondersoek kan word. Wanneer 'n navorser dan 'n bydrae tot die vooruitgang van 'n wetenskap wil lewer kom dit daarop neer dat hy uit die groot aantal moontlike vraagstukke binne 'n studieveld, een kies wat hy dan op 'n wetenskaplike wyse ondersoek ten einde 'n oplossing vir daardie spesifieke vraagstuk te verkry. Voordat daar tot so 'n stap oorgegaan kan word, is dit noodsaaklik dat eers vasgestel word tot watter mate wetenskaplike gegewens met betrekking tot die vraagstuk reeds vasgelê is (Maltha, 1977).

## 1.2 BREË DOELSTELLINGS

In hierdie studie gaan dit enersyds om die identifisering en beskrywing van beroepsielkundige vraagstukke wat in die literatuur aangetref word ten einde groter duidelikheid ten opsigte van die inhoud van die Beroepsielkunde te verkry. 'n Volledige teoretiese evaluering van die stand van kennis ten opsigte van elke vraagstuk sou, vir die doeleindes van hierdie studie egter te omvattend wees en gevolglik sal slegs 'n beskrywing gegee word van die beroepsielkundige vraagstukke wat in die literatuur aangetref word.

Andersyds gaan dit om die identifisering van daardie areas in die Beroepsielkunde waar leemtes in terme van navorsing bestaan. Indien hierdie inligting beskikbaar sou wees kan verseker word dat kennisuitbreiding in hierdie studieveld op 'n sinvolle en doelgerigte wyse aangepak word.

### 1.3 ONTPLOOIING VAN DIE STUDIE

In die hoofstukke wat volg word die volgende aspekte behandel:

- In hoofstuk twee word die doelstellings van die studie aangedui waarna die metode wat gevolg is om hierdie doelstellings te bereik, bespreek word.
- In hoofstuk drie word die studieveld van die Beroepsielkunde afgebaken deur die begrip "beroep" en verwante begrippe te omskryf; die Beroepsielkunde van verwante studieveld te onderskei en ook die benaderings van enkele gesaghebbendes in die studieveld kortliks aan te toon.
- In hoofstuk vier word die inhoud van die Beroepsielkunde aan die hand van geïdentifiseerde onderwerpe in die vakliteratuur beskryf.
- In hoofstuk vyf word navorsingsvolume ten opsigte van geïdentifiseerde onderwerpe sowel as navorsingstendense binne die veld van die Beroepsielkunde oor die periode 1976-1985 aangedui.
- In die slothoofstuk, hoofstuk ses, word gepoog om die inligting verkry uit die studie te evalueer en op grond daarvan, enkele aanbevelings te maak ten opsigte van areas waarop toekomstige navorsing toegespits kan word.



## HOOFSTUK 2

### METODOLOGIE

#### 2.1 INLEIDING

In hoofstuk een is twee breë doelstellings vir die uitvoering van hierdie studie gestel, naamlik:

- (i) die identifisering van beroepsielkundige vraagstukke en onderwerpe ten einde 'n aanduiding van die inhoud van die Beroepsielkunde te verkry, en
- (ii) die identifisering van areas binne die studieveld waar moontlike leemtes in terme van navorsing bestaan.

Die doel van hierdie hoofstuk is om 'n uiteensetting te gee van die wyse waarvolgens te werk gegaan is om bogenoemde doelstellings te bereik. Ter aanvang word aandag geskenk aan 'n bespreking van die strategie wat in die uitvoering van die studie gevolg is. Die operasionele doelstellings van die studie word dan aangedui, waarna die metode gevolg in die bereiking van hierdie doelstellings breedvoerig bespreek word.

#### 2.2 STRATEGIE

Die breë doelstellings van hierdie studie sou waarskynlik op verskillende maniere bereik kon word. So word die aanname gemaak dat eersgenoemde breë doelstelling - die identifisering van beroepsielkundige vraagstukke ten einde duidelikheid ten opsigte van die inhoud van die studieveld te verkry - hoofsaaklik op twee maniere bereik sou kon word, naamlik:

1. Die verspreiding van vraelyste ten einde die opinies van 'n aantal persone, wat in die studieveld werksaam is, te verken.
2. Die verkenning van die vakliteratuur deur middel van 'n literatuuropname.

Vanweë die moontlike probleme verbonde daaraan indien vraelyste gebruik sou word, naamlik

- die identifisering van 'n verteenwoordigende steekproef van genoegsame omvang ten einde sinvolle inligting te verkry,
- die subjektiwiteit verbonde aan die oordeel van respondente,
- 'n moontlike lae responskoers

is op 'n literaturopname as metode vir die bereiking van hierdie doelstelling besluit. Die voordeel van 'n literaturopname bo die gebruik van 'n vraelys in hierdie geval is veral daarin geleë dat 'n direkte waarneming van die realiteit gemaak word eerder as om staat te maak op die oordeel van enkele persone.

Wat betref laasgenoemde breë doelstelling - die identifisering van areas binne die studieveld waar moontlike leemtes in terme van navorsing bestaan - blyk die volgende alternatiewe metodes beskikbaar te wees:

1. Die delphi-tegniek, waar vraelyste aan 'n aantal gesaghebbendes in die studieveld versprei kon word en van hulle verwag sou word om geskrewe opinies ten opsigte van toekomstige areas van navorsing aan te dui.

2. Afleidings gemaak op grond van inligting verkry uit die literatuuropname.

Deur oorweging van die moontlike probleme verbonde aan die gebruik van die delphi-tegniek, naamlik

- moontlike onbetroubare inligting, (Stoner, 1978)
- die tyd wat dit sou neem om met gesaghebbende persone in die buiteland te korrespondeer,
- 'n moontlike lae responskoers

is besluit om staat te maak op afleidings uit die bevindings van die literatuuropname ten einde hierdie doelstelling te bereik.

### 2.3 OPERASIONELE DOELSTELLINGS VAN DIE STUDIE

Die strategie gevolg in hierdie studie het dus die onderneming van 'n literatuuropname behels op grond waarvan afleidings gemaak is ten einde beroepsielkundige navorsingsprioriteite te identifiseer. Die besluit om navorsingsprioriteite op grond van 'n literatuuropname te identifiseer, het beteken dat die volgende operasionele doelstellings bereik moes word, naamlik:

#### DOELSTELLING 1

Die opstel van 'n klassifikasiestelsel waarvolgens beroepsielkundige onderwerpe wat in die literatuur aangetref word ingedeel kan word.

Ten opsigte van hierdie doelstelling is twee vereistes gestel, naamlik dat die klassifikasiestelsel voorsiening maak vir die klassifisering van alle beroepsielkundige onderwerpe en dat daar so min as moontlik verwarring bestaan ten opsigte van waar 'n bepaalde onderwerp in sodanige klassifikasiestelsel opgeneem moet word.

Hierdie doelstelling is veral gerig op die identifisering en klassifisering van die breë spektrum van onderwerpe wat as relevant tot die inhoud van die Beroepsielkunde beskou kan word.

## DOELSTELLING 2

Die klassifisering en kwantifisering van beroepsielkundige navorsingsonderwerpe wat in die vakliteratuur aangeteken is.

Sover dit hierdie doelstelling aangaan is twee aspekte as belangrik geag, naamlik, die bepaling van die volume navorsing uitgevoer in die verskillende areas van die studieveld, sowel as die identifisering van beroepsielkundige navorsingstendense. (Vir die doeleindes van hierdie studie verwys "navorsingstendense" na die klemverskuiwings wat in beroepsielkundige navorsing waargeneem kan word.)

Die sukses waarmee hierdie doelstelling bereik sou kon word, is uiteraard afhanklik van die volledigheid waarmee die onderwerpe waaroor navorsing in die veld van die Beroepsielkunde uitgevoer is, gedek sou word.

## DOELSTELLING 3

Die identifisering van beroepsielkundige navorsings-prioriteite.

Die aanname is gemaak dat die navorsingsvolume en die navorsingstendense waarna hierbo verwys is, 'n aanduiding sou gee van areas waar leemtes in terme van navorsing bestaan, sowel as veranderde standpunte ten opsigte van die onderwerpe wat as belangrike navorsingsonderwerpe beskou word.

Met hierdie doelstelling is dus gepoog om op grond van die kwantitatiewe resultate van die klassifikasiepoging aan te toon op welke areas toekomstige navorsing toegespits behoort te word.

## 2.4. METODE

Vervolgens word die wyse waarop die literatuuropname uitgevoer is eerstens beskryf, waarna die metode gevolg ter bereiking van die onderskeie doelstellings aangedui word.

### 2.4.1 LITERATUUROPNAME

#### 2.4.1.1 SOORTE BRONNE

Aangesien 'n literaturopname onderneem is, is daar uiteraard van boeke en tydskrifte gebruik gemaak. Boeke is vir die doeleindes van die studie in basis- en sekondêre tekste verdeel. Die literatuurbronne wat bestudeer is word vervolgens kortliks beskryf.

##### a. BASISTEKSTE

Vir die doeleindes van hierdie studie is 'n aantal boeke waarin die outeurs gepoog het om 'n volledige behandeling

van die beroepsielkundige veld te gee, as basistekste geraadpleeg. Die volgende tekste is as basistekste geraadpleeg:

- The psychology of occupations (Super, 1957)
- Vocational Psychology (Crites, 1969)
- Occupational Psychology (Super en Bohn, 1970)
- Career dynamics (Schein, 1978).
- Careers in organisations (Hall, 1976).

b. SEKONDÊRE TEKSTE

Benewens die basistekste is 'n aantal boeke waarin beroepsielkundige onderwerpe behandel word, maar waar daar nie gepoog is om alle aspekte van die veld te dek nie, ook bestudeer. Vir die doeleindes van hierdie studie sal na hierdie boeke as sekondêre tekste verwys word.

c. VAKTYDSKRIFTE

Ten einde op hoogte te bly met die nuutste verwikkelinge binne 'n vakgebied is dit noodsaaklik dat die nuutste vaktydskrifte bestudeer word (Theron en Fielding, 1981). Aangesien daar in hierdie studie gepoog is om inligting ten opsigte van onlangse beroepsielkundige navorsing te bekom, was dit noodsaaklik dat daardie vaktydskrifte

waarin die nuutste navorsing in die veld aangeteken is, geselekteer en bestudeer word. Die gevaar het egter bestaan dat 'n aantal belangrike vaktydskrifte by die studie uitgesluit sou word - enersyds weens die onbeskikbaarheid daarvan, en andersyds as gevolg van 'n onvolledige seleksie van tydskrifte.

Volgens Theron en Fielding (1981) is die gebruikmaking van indekse en die sogenaamde navorsingsuittreksels ("abstracts") die enigste praktiese en lewensvatbare metode om die maksimum hoeveelheid informasie vanuit vaktydskrifte te onttrek. Die navorsingsuittreksels is 'n informasiebron waar opsommings van tydskrifartikels verskaf word. Die onderwerpindeks van 'n uittrekseltydskrif word gebruik om opsommings van navorsingstudies aangaande spesifieke onderwerpe op te spoor.

In hierdie indeks word die titels van navorsingstudies onder 'n aantal trefwoorde wat in alfabetiese volgorde gerangskik is weergegee. 'n Reeksnommer word aan elke navorsingstitel toegeken om die opsporing van opsomminge te vergemaklik.

Aangesien daar in hierdie studie hoofsaaklik belanggestel is in die onderwerpe van beroepsielkundige navorsingstudies is dit as

voldoende beskou dat slegs die titels van hierdie navorsingstudies bestudeer word. Gevolglik is beroepsielkundige navorsing deur middel van die onderwerpsindekse van die "Psychological Abstracts" van die American Psychological Association bestudeer.

## 2.4.1.2

TYDVAK WAARIN BRONNE VERSKYN

Met die uitsondering van 'n aantal basistekste wat as baie belangrik beskou is, is besluit om 'n studie te maak van slegs daardie

- relevante boeke tot die studieveld van die Beroepsielkunde wat sedert 1970 verskyn het, en
- die titels van beroepsielkundige navorsingstudies wat vanaf 1976-1985 in die onderwerpsindekse van die Psychological Abstracts opgeneem is.

Bogenoemde indeling is gemaak aangesien die bestudering van alle vakliteratuur die studie 'n te groot omvang sou laat aanneem. Wat betref die moontlikheid dat sommige relevante onderwerpe deur hierdie indeling by die studie uitgesluit sou word, is die volgende aannames gemaak, naamlik:

- dat onderwerpe wat voor 1970 in boeke en vaktydskrifte verskyn het, waarskynlik ook in boeke ná 1970 opgeneem is



- dat onderwerpe vervat in vaktydskrifte voor 1970, maar wat nie in boeke ná 1970 opgeneem is nie, skynbaar nie as lewensvatbaar beskou kan word nie.

Aangesien hoofsaaklik belanggestel is in die mees onlangse navorsingstendense in die Beroepsielkunde is besluit om die navorsingstitels van slegs die afgelope tien jaar (1976-1985) te bestudeer. Die aanname is verder gemaak dat die bestudering van sodanige navorsingstitels genoegsame inligting sou oplewer ten einde betekenisvolle tendense te identifiseer.

#### 2.4.1.3

#### DIE OPSPOOR VAN BRONNE

'n Sistematiese soekplan is uitgevoer ten einde boeke te identifiseer waarin onderwerpe relevant tot die Beroepsielkunde behandel word. In die uitvoering van hierdie soekplan is kennis geneem van die siening van Theron en Fielding (1981) dat geen enkele sisteem vir die opsporing van informasiebronne opsigself volledig is nie. Verskillende maniere vir die opsporing van informasiebronne word dus as wenslik beskou.

Daar is hoofsaaklik langs twee weë te werk gegaan ten einde bronne op te spoor wat relevant tot die literatuuropname sou wees, naamlik:

• BIBLIOTEEKDIENSTE

Die snelle uitbreiding van kennis in die meeste studievervelde maak dit toenemend moeilik vir biblioteke om volledige versamelings van alle literatuur op 'n vakgebied aan te hou. Gevolglik moet daar toenemend staatgemaak word op samewerking tussen biblioteke ten einde aangevraagde literatuur te bekom (Maltha, 1977).

'n Rekenaarsoektog na boeke van 'n beroepsielkundige aard is by die biblioteek van die Randse Afrikaanse Universiteit aangevra, deur aan die biblioteek 'n lys van die bekendste trefwoorde binne die studieveld van die Beroepsielkunde beskikbaar te stel. Die woorde waarna verwys word is naamlik: "work", "vocation", "career" en "occupation". 'n Lys van 90 boeke wat hierdie woorde in hul titels bevat, is deur middel van die rekenaar soektog gegenereer, waarvan slegs tien uiteindelik bekom is. Die rede vir die klein getal boeke wat op hierdie wyse bekom is, is veral daarin geleë dat

- nie alle boeke aangevra is nie aangesien 'n arbitrêre seleksie van boeke met dieselfde titels gemaak is ten einde oortolligheid te beperk,
- 'n groot aantal boeke slegs oorsee beskikbaar is

Geen boeke wat slegs oorsee beskikbaar is, is aangevra nie, aangesien die prosedure om sodanige boeke te bekom vir die doeleindes van hierdie studie as te tydrowend beskou is.

• BESOEKE AAN BIBLIOTHEKE

Een van die nadele van bogenoemde metode is dat boeke wat wel relevant tot die studie is, maar wat die trefwoorde nie in hul titels bevat nie, nie geïdentifiseer word nie. Om hierdie nadeel te bowe te kom is besluit om 'n fisiese soektog na boeke op die rakke van die biblioteke van die Randse Afrikaanse Universiteit, die Universiteit van Suid Afrika en die Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing uit te voer. Deur die onderwerpkatalogusse van hierdie biblioteke te raadpleeg is relevante boeke tot die studieveld van die Beroepsielkunde op die rakke van die Bedryf-, Ontwikkeling-, Aanpassing-, Beroep-, Voorligting- en Opvoedkundige Sielkunde sowel as die Sosiologie, Geestesgesondheid en Bedryfsbestuur aangetref. Altesaam 51 boeke is deur middel van hierdie metode opgespoor en geraadpleeg.

Die name van die literatuurbronne wat gebruik is om beroepsielkundige onderwerpe te bestudeer verskyn in Aanhangsel A.

## 2.4.1.4

WYSE VAN RAADPLEGING

Hierdie literatuuroopname is in drie stappe uitgevoer, naamlik:

1. Die intensiewe bestudering van die inhoud van basistekste. Voordat die onderskeie doelstellings van die studie aangespreek kon word, was dit noodsaaklik dat 'n oorsigtelike oriëntasie tot die beroepsielkundige studieveld verkry word. Die aanname is gemaak dat 'n goeie begrip van die aard van die studieveld 'n voorvereiste sou wees vir die identifisering van beroepsielkundige onderwerpe in die literatuur. Om hierdie rede is die inhoud van basistekste bestudeer waartydens daar gepoog is om 'n breë oorsig van die begrippe en problematiek verbonde aan die studieveld, sowel as die insette van verwante studiegebiede en die verskillende benaderings tot die studieveld, te verkry.

Dit spreek egter vanself dat heelwat spesifieke beroepsielkundige onderwerpe in hierdie basistekste vervat is. Basistekste is dus enersyds bestudeer ten einde 'n oorsigtelike oriëntasie tot die studieveld te verkry, en andersyds ten einde spesifieke beroepsielkundige onderwerpe te identifiseer.

2. Die bestudering van slegs die inhoudsopgawes en onderwerpindekse van sekondêre tekste. Die standpunt is gehuldig dat die bestudering van die inhoud van elk van hierdie boeke die omvang van hierdie studie 'n bykans

onhanteerbare formaat sou laat aanneem. Hierdie tekste is uitsluitlik bestudeer ten einde beroepsielkundige onderwerpe te identifiseer.

3. Die bestudering van die onderwerpsindekse van die Psychological Abstracts vir die periode 1976-1985. In hierdie indekse is die titels van 8429 navorsingstudies wat onder die trefwoorde "career", "job", "occupation", "vocation" en "work" aangeteken is bestudeer. Hierdie titels is hoofsaaklik bestudeer ten einde 'n aanduiding te verkry van die getal studies uitgevoer per jaar aangaande die verskillende onderwerpe in die studieveld.

Met verwysing na die doel waarvoor die onderskeie bronne gebruik is kan opsommenderwys gestel word dat

- basistekste gebruik is om 'n oorsigtelike oriëntasie tot die studieveld te verkry
- basis- en sekondêre tekste gebruik is om 'n klassifikasiestelsel van beroepsielkundige onderwerpe te formuleer.
- die indekse van die Psychological Abstracts gebruik is om beroepsielkundige navorsing uitgevoer gedurende 1976-1985 binne hierdie klassifikasiestelsel te klassifiseer en te kwantifiseer.

## 2.4.2

DIE FORMULERING VAN 'N KLASSIFIKASIESTELSEL

Onderwerpe in die bestudeerde literatuur is aan die hand van die volgende kriteria beoordeel as sou hulle beroepsielkundig van aard wees, al dan nie:

- (i) Menslike gedrag, waarneembaar en nie-waarneembaar moet beskryf of behandel word.
- (ii) Die gedrag wat ter sprake is, is daardie gedrag wat verband hou of voortspruit uit die konteks van die beoefening van 'n beroep (volgens die definisie van "beroep". Kyk paragraaf 3.2).
- (iii) Die gedragstimuli wat in aanmerking geneem word moet van 'n beroeps- eerder as 'n fisiese of sosiale aard wees.
- (iv) Die effek van beroepstimuli op die mens eerder as slegs die aard van die beroepstimuli moet bestudeer word.
- (v) Ingrypings gerig op die beïnvloeding van beroepsgedrag word ook bestudeer.

Kriteria (i)-(iv) hierbo is afgelei van die wyse waarop Crites (1969) die inhoud van die studieveld konseptualiseer. Kriterium (v) is gestel op grond daarvan dat Super en Bohn (1970) en Schein (1978) beroepsingrypings by hul behandeling van die studieveld insluit.

Aangesien die totale studieveld van die Beroepsielkunde in hierdie studie onder die soeklig

geplaas is, is 'n wye uiteenlopende aantal onderwerpe relevant tot die studieveld in die vakliteratuur geïdentifiseer. Hierdie onderwerpe is georden deur dit onder 'n aantal hoof- sowel as subtemas te klassifiseer.

#### 2.4.2.1

#### HOOFTEMAS

Tydens die bestudering van basistekste is waargeneem dat die studieveld in 'n aantal breë, relatief onafhanklike eenhede van studie verdeel kan word. Hierdie waarneming is grootliks gebaseer op die groot mate van oorvleueling wat bestaan ten opsigte van die temas wat in hierdie tekste behandel word. Bogenoemde breë eenhede van studie is vir die doeleindes van hierdie studie as hooftemas beskou.

Oor die algemeen kan gestel word dat 'n tema as 'n hooftema beskou is indien:

- dit uitgebreide behandeling in die meerdere basistekste ontvang,
- dit as 'n breë, relatief onafhanklike eenheid van studie in die veld beskou kan word,
- 'n aantal relevante subtemas daaronder gegroepeer kan word en dit inderwaarheid as 'n versamelnaam vir 'n aantal subtemas van kleiner omvang beskou kan word.

## 2.4.2.2

SUBTEMAS

Vanweë die breë aard van hooftemas is dit noodsaaklik geag om 'n groepering van onderwerpe relevant tot die onderskeie hooftemas te maak, ten einde die verskillende fasette verbonde aan sodanige hooftemas beter uit te lig. 'n Subtema kan dus enersyds as 'n onderafdeling van 'n bepaalde hooftema gesien word, en andersyds as die groepering van 'n aantal onderwerpe wat met 'n enkele aspek van 'n hooftema verband hou.

In hierdie afdeling is melding gemaak van die begrippe "onderwerp", "subtema" en "hooftema". Ten einde verwarring te voorkom is dit noodsaaklik om te beklemtoon dat:

- Die begrip "onderwerp" oor die algemeen gebruik word om te verwys na die "rou data" van hierdie studie - dit wil sê 'n onderwerp aangetref in die onderwerpindeks of inhoudsopgawe van 'n boek of 'n navorsingsonderwerp in 'n navorsingstitel.
- Die begrip "subtema" verwys na die groepering van 'n aantal onderwerpe wat met 'n enkele aspek van 'n hooftema verband hou.
- Die begrip "hooftema" verwys na 'n groepering van 'n aantal subtemas en 'n breë, relatief onafhanklike eenheid van studie in die vakgebied verteenwoordig.



Die stelsel van hoof- en subtemas wat hierbo beskryf is verteenwoordig dan inderwaarheid 'n klassifikasiestelsel waarvolgens beroepsielkundige onderwerpe wat in die literatuur geïdentifiseer is, geklassifiseer kan word.

## 2.4.3

DIE KLASSIFISERING EN KWANTIFISERING VAN  
NAVORSINGSONDERWERPE

Onderwerpe waaroor navorsing gedurende die periode 1976-1985 gedoen is, is soos volg binne die stelsel van hoof- en subtemas geklassifiseer en terselfdetyd gekwantifiseer:

- Die frekwensie van voorkoms van 'n bepaalde onderwerp in die navorsingstitels van elke jaar is binne die stelsel van hoof- en subtemas aangeteken
- In gevalle waar meer as een onderwerp binne dieselfde navorsingstitel voorkom, is 'n frekwensietelling vir elke onderwerp in die titel aangeteken, byvoorbeeld:

NAVORSINGSTITEL: "The number and needs of persons considering midlife career changes"

FREKWENSIEBEPALING: 'n Frekwensietelling word vir elke onderwerp in die titel (naamlik, "needs", "midlife" en "career change") aangeteken.

## 2.4.3.1

VOLUME NAVORSING UITGEVOER TEN OPSIGTE VAN  
HOOF-EN SUBTEMAS

Ten einde 'n aanduiding van die volume navorsing uitgevoer aangaande die onderskeie hoof- en subtemas te verkry, is 'n aantal berekenings gedoen, naamlik:

- (i) Die bepaling van die totale getal navorsingstudies wat in elke jaar gedurende die periode 1976-1985 aangeteken is.
- (ii) Die bepaling van die getal studies per jaar waar navorsing relevant tot die onderskeie hoof- en subtemas uitgevoer is.
- (iii) Die uitdrukking van die getal studies ten opsigte van die onderskeie hooftemas as persentasie van die totale getal beroepsielkundige studies per jaar.
- (iv) Die uitdrukking van die getal studies ten opsigte van die onderskeie subtemas as persentasie van die getal studies uitgevoer ten opsigte van die relevante hooftemas.

Klem is dus eerder geplaas op die persentasie wat navorsing ten opsigte van hoof- of subtemas van die totaal verteenwoordig, as op die absolute aantal studies aangeteken ten opsigte van elke onderwerp. Ten opsigte van die berekening van die persentasies dien daarop gewys te word dat die

gemelde voorkoms van meer as een onderwerp binne 'n enkele titel daartoe lei dat 100 persent oorskry word wanneer die onderskeie persentasies bymekaar getel word.

## 2.4.3.2

DIE IDENTIFISERING VAN NAVORSINGSTENDENSE

Navorsingstendense is hoofsaaklik geïdentifiseer deur te let op veranderings in die relatiewe hoeveelheid navorsing uitgevoer ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas gedurende die periode onder bespreking. In 'n meer spesifieke sin kan gestel word dat hierdie tendense geïdentifiseer is deur inspeksie van die verandering in die persentasie wat 'n hooftema van die totale getal navorsingstitels en 'n subtema van navorsing aangaande 'n hooftema verteenwoordig. 'n Gerieflike manier om hierdie tendense te identifiseer was om die gemiddelde hoeveelheid navorsing per jaar ten opsigte van 'n hoof- of subtema gedurende die periode 1976-1980 met dié van 1981-1985 te vergelyk. Die aanname is gemaak dat so 'n vergelyking 'n aanduiding sou gee van meer onlangse klemverskuiwings, indien enige, in beroepsielkundige navorsing. Ten einde enkele tendense beter uit te lig is in sommige gevalle slegs die begin en eindtye van die studie vergelyk, byvoorbeeld 1976 met 1985 of 1976-1977 met 1984-1985.

## 2.4.4

DIE IDENTIFISERING VAN TOEKOMSTIGE NAVORSINGSPRIORITEITE

Op grond van 'n oorweging van

- die volume navorsing uitgevoer ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas
- geïdentifiseerde navorsingstendense
- 'n aantal subjektiewe waarnemings gemaak tydens die uitvoering van hierdie studie

is 'n beoordeling gemaak ten opsigte van areas waar moontlike leemtes in terme van navorsing bestaan.

Oor die algemeen is 'n hoof- of subtema as 'n navorsingsprioriteit beskou indien

- weinig navorsing daaromtrent in die periode onder bespreking aangeteken is, en
- dit 'n betreklik nuwe begrip in die studieveld verteenwoordig.

Enkele uitsonderings op hierdie reël is egter gemaak. Indien dit sou voorkom dat temas waaroor min navorsing aangeteken is, reeds geruime tyd in die vakliteratuur verskyn en die waarskynlikheid derhalwe bestaan dat navorsing in die verlede daaromtrent gedoen is, is navorsing nie op hierdie gebiede aanbeveel nie.

## 2.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die metodologie van die studie beskryf. Die strategie wat in die uitvoering van die studie gevolg is, is eerstens aangetoon. Daar is gesien dat hierdie strategie die onderneming van 'n literatuuropname behels het op grond waarvan afleidings gemaak is ten einde beroepsielkundige navorsingprioriteite te identifiseer.

Ten einde konkrete riglyne vir die uitvoering van die studie te verskaf, is drie operasionele doelstellings gestel. Die wyse waarop inligting deur middel van die literatuuropname bekom is, sowel as die wyse waarop hierdie inligting gebruik is om die onderskeie operasionele doelstellings te bereik, is daarna aangetoon.

Ten opsigte van die literatuuropname is aandag spesifiek gewy aan die soort bronne wat gebruik is, die tydvak waarin die bronne verskyn het, sowel as die wyse waarop hierdie bronne geraadpleeg is.

In hierdie hoofstuk is ook aangetoon dat 'n oorsigtelike oriëntasie tot die studieveld van die Beroepsielkunde verkry is alvorens die spesifieke doelstellings van die studie aangespreek is. In hoofstuk drie word die aard van die beroepsielkundige studieveld derhalwe omskryf. Die "resultate" van die studie word in die daaropvolgende hoofstukke aangetoon. In hoofstuk vier word die klassifikasiestelstel van beroepsielkundige onderwerpe weergegee en beskryf. Die volume navorsing uitgevoer, sowel as navorsingstendense ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas word in hoofstuk vyf aangetoon terwyl geïdentifiseerde beroepsielkundige navorsingsprioriteite ten slotte in hoofstuk ses aangedui word.

### OMSKRYWING VAN DIE BEROEPSIELKUNDIGE STUDIEVELD

#### 3.1 INLEIDING

In hoofstuk twee is aangetoon dat 'n oorsigtelike oriëntasie tot die studieveld van die Beroepsielkunde verkry moes word alvorens die operasionele doelstellings van die studie aangespreek kon word. Die aanname is gemaak dat 'n goeie begrip van die aard van die Beroepsielkunde die primêre riglyn sou wees waarvolgens beroepsielkundige vraagstukke in die literatuur geïdentifiseer sou kon word. Daar is aangetoon dat hierdie oriëntasie hoofsaaklik verkry is deur die bestudering van die inhoud van 'n aantal basistekste in die veld.

Die doel van hierdie hoofstuk is dan om die breë oorsig van die aard van die beroepsielkundige studieveld wat tot stand gekom het, weer te gee.

Ten einde 'n goeie begrip van die aard van hierdie studieveld te verkry is dit noodsaaklik dat duidelikheid ten opsigte van 'n aantal aspekte verkry word, naamlik,

- die konsep "beroep" sowel as 'n aantal begrippe wat nou verband daarmee hou
- die onderskeiding tussen die Beroepsielkunde en die ander studieverde binne die Bedryfsielkunde
- die insette van studieverde soos die Voorligting-, Kliniese, Ontwikkeling- en Differensiële Sielkunde tot die Beroepsielkunde

- sommige van die verskillende interpretasies en benaderings wat daar ten opsigte van die studieveld bestaan.

Bogenoemde aspekte word vervolgens in hierdie hoofstuk bespreek.

### 3.2 OMSKRYWING VAN BEGRIPPE

In die fundamentele sin van die woord kan waarskynlik gesê word dat "werk" verwys na daardie aktiwiteite waardeur 'n persoon se tyd, energie en aandag in beslag geneem word.

Dit blyk egter dat hierdie aktiwiteite verskillende vorms kan aanneem en ook in verskillende kontekste kan voorkom, tot so 'n mate dat daar tussen 'n aantal begrippe onderskei kan word wat elk te doene het met werk, maar wat tog ietwat verskillende betekenisse impliseer. Vanuit 'n beroepsielkundige oogpunt kan daar egter gesê word dat:

- (i) "Taak" (job) verwys na die aktiwiteite van watter aard ookal wat deur 'n persoon verrig word in die uitvoering van sy pligte.
- (ii) "Werk" (occupation) die saamgestelde naamwoord is vir die take wat deur 'n persoon verrig word.
- (iii) "Roeping" (vocation) dieselfde betekenis impliseer as "werk" met 'n addisionele subjektiewe element daarby, naamlik, dat die persoon geroepe voel om 'n bepaalde soort werk te doen. Super en Bohn (1970) stel dit soos volg:

"An occupation is what a person does, a vocation is what he feels called upon to do" (p.112).

- (iv) "Professie" verwys na werk van 'n intellektuele aard waarvoor formele opleiding van een of ander aard benodig word (Schoones et al., 1975).
- (v) "Loopbaan" oor die algemeen dui op die volgorde van werk in 'n bepaalde professie of enkele organisasie.
- (vi) "Beroep" verwys na die waargenome volgorde van houdings en gedrag wat geassosieer word met die werkverbonde ervarings en aktiwiteite wat in die loop van 'n persoon se lewe plaasvind (Hall, 1976). 'n Aantal kwalifiserende opmerkings dien egter ten opsigte van hierdie definisie gemaak te word:

- Die eerste aspek waarop gewys moet word is dat daar teen 'n te beperkende sowel as 'n te wye siening van die begrip "beroep" gewaak moet word. So wys Hall (1976) daarop dat 'n beroep somtyds gesien word as die opeenvolging van bevorderings binne 'n werksorganisasie. 'n Beroep word dus as sinoniem met 'n loopbaan beskou. 'n Ander siening beskou 'n beroep as sinoniem met 'n professie. Persone wat werk verrig wat oor die algemeen nie tot bevordering lei en wat nie professionele opleiding ontvang het nie, beoefen volgens hierdie sienings nie beroepe nie. Hierdie twee sienings van 'n beroep heg dus 'n beperkte betekenis aan die begrip.

'n Beroep word somtyds ook gesien as die rolverwante ervaringe gedurende 'n persoon se lewe wat nie noodwendig met werk verband hoef



te hou nie. Volgens hierdie siening is dit selfs moontlik om te verwys na die beroep van die geestelik versteurde pasient (Goffman, aangehaal deur Hall, 1976) en dié van die sterwende persoon (Glaser en Strauss, aangehaal deur Hall, 1976). Die siening dat 'n beroep sinoniem is met enige lewenservaring neem egter 'n onhanteerbare formaat aan (Hall, 1976).

- Die tweede aspek waarop gewys moet word is dat 'n beroep uit objektiewe sowel as subjektiewe elemente bestaan (Hughes, aangehaal deur Hall, 1976). Eersgenoemde verwys na die volgorde van werk gedurende 'n persoon se lewe, die waarneembare keuses wat hy maak en die aktiwiteite wat hy in sy beroepslewe uitvoer. Laasgenoemde verwys na die subjektiewe ervarings van die persoon in sy werk en behels aspekte soos waardes, houdings en motiewe (Hall, 1976).

In Hall (1976) se definisie word 'n beroep wel gesien as 'n lewenslange proses, maar een wat beperk is tot werkverbonde aktiwiteite. Verder huldig hy die siening dat enige werk, met of sonder finansiële vergoeding, formeel of informeel, 'n beroep kan verteenwoordig sodat 'n beroep nie slegs na 'n loopbaan of 'n professie verwys nie. Hy stel dit soos volg:

"This puts our orientation, then, somewhere between the career-as-sequence-of-jobs-approach and the career-as-life experiences view" (p.4).

Deur na "gedrag en houdings" te verwys, sluit hy ook die objektiewe en subjektiewe aspekte van beroepe by sy definisie in. Bogenoemde definisie word vir die doeleindes van hierdie studie as 'n bevredigende definisie vir hierdie moeilik omskryfbare begrip aanvaar.

### 3.3 DIE PLEK VAN DIE BEROEPSIELKUNDE BINNE DIE BEDRYFSIELKUNDE

Wanneer daar gepoog word om die studieveld van die Bedryfsielkunde te omskryf, bestaan die versoeking om dit slegs in operasionele terme te omskryf. So byvoorbeeld beskryf Blum en Naylor (aangehaal deur Mankin, 1978) die veld as:

"the application or extension of psychological facts to the problems concerning human beings operating within the context of business and industry" (p.1).

Die oplossing van menslike probleme in werkverband vereis wel die toepassing van kennis aangaande menslike gedrag, maar die bedryfsielkundige is ook aktief betrokke by die inwinning van hierdie kennis. As wetenskap behels die Bedryfsielkunde dus enersyds die objektiewe bestudering en andersyds die toepassing van kennis aangaande menslike gedrag in die voortbring, verspreiding en verbruik van goedere en dienste.

Die bedryfsielkundige stel belang in elke soort interaksie wat bestaan tussen die mens en sy werk. 'n Weerspieëling hiervan kan gesien word in die feit dat namate die Bedryfsielkunde ontwikkel het en die aktiwiteite van bedryfsielkundiges uitgebrei het om in 'n toenemende mate aandag te gee aan die totale interaksie tussen die mens en sy werk, 'n aantal spesialiteitsgebiede binne die Bedryfsielkunde ontstaan het, naamlik:

- (i) Die Personeelsielkunde wat hoofsaaklik gemoeid is met die interaksie tussen die mens en die taak wat hy verrig, sodat aandag onder meer gegee word aan aspekte soos keuring, opleiding, prestasie-beoordeling en vergoeding.
- (ii) Die Organisasiesielkunde wat gemoeid is met die interaksie tussen die mens en die komplekse sosiale eienskappe van die organisasie sodat aandag gegee word aan die effek van faktore soos leierskap, organisasiestrukture en informele groepe op die mens.
- (iii) Die Ergonomika wat fokus op die interaksie tussen die mens en sy fisiese omgewing sodat aandag onder andere gegee word aan faktore soos die atmosferiese en fisiese omgewing waaraan die werker blootgestel is; mens-masjienstelsels, die psigologiese en fisiologiese koste van werk, en so meer.
- (iv) Die Verbruikersielkunde wat fokus op die verhouding tussen die organisasie as verspreider en die individu as verbruiker van 'n produk sodat aandag onder andere gegee word aan aspekte soos verbruikersvoorkeure, -houdings, en gedragspatrone.
- (v) Die Beroepsielkunde wat fokus op die interaksie tussen die mens en sy beroep sodat aandag onder andere gegee word aan aspekte soos beroepskeuse, werk as menslike verskynsel, beroepsaanpassing en beroepsontwikkeling (Mankin, 1978; McCormick en Tiffen, 1974; Beroepsraad vir Sielkunde, 1985).

Vir die doeleindes van hierdie bespreking sal die Verbruikersielkunde buite rekening gelaat word aangesien hierdie studieveld nie gemoeid is met die bestudering van die mens as 'n werker nie.

Dit kan veilig aanvaar word dat die oorblywende sub-studievelde hoofsaaklik gemoeid is met die bevordering van die welsyn van die mens in werkverband. Dit blyk egter dat hierdie oogmerk vanuit twee standpunte beskou kan word, naamlik, dié van die organisasie en dié van die individu. Vanuit die organisasie se oogpunt kan gesê word dat die welsyn van die individu belangrik is vanweë produktiwiteitsredes. Vanuit die individu se oogpunt blyk dit te gaan om die mate van tevredenheid of bevrediging wat verkry word uit die mens-werk interaksie in terme van persoonlike behoeftes en doelstellings.

Die vraag ontstaan nou tot watter mate die insette van die onderskeie subvelde vanuit die oogpunt van die organisasie of die individu gedoen word. Dit blyk dat dit by uitstek die veld van die Beroepsielkunde is waarin die individu se standpunt in ag geneem word. In hierdie verband blyk dit dat waar dit in die ander subgebiede gaan om veranderinge in die taak-, sosiale en fisiese omgewingskomponente van die stelsel aan te bring ten einde ongewenste effekte te minimaliseer, dit vir die beroepsielkundige gaan om die veranderinge in die mens self sodat hy die negatiewe effekte wat uit sy werk mag voortspruit effektief kan hanteer.

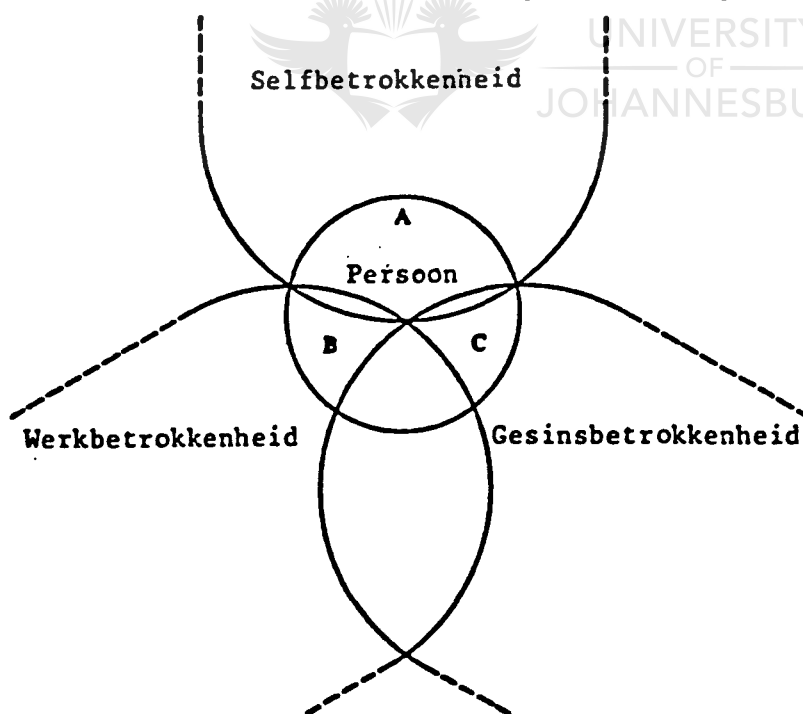
'n Verdere onderskeiding tussen die Beroepsielkunde en die ander subvelde kan getref word op grond van die definisie van 'n beroep. Uit Hall (1976) se definisie kan afgelei word dat 'n beroep nie organisasie-spesifiek is nie aangesien dit te make het met die werkverbonde ervarings en aktiwiteite oor die loop van 'n persoon se hele lewe. Die

fokus van die Ergonomika, Personeel- en Organisasiesielkunde blyk egter meer organisasie-spesifiek te wees aangesien aandag gegee word aan die spesifieke organisatoriese, sosiale, taak- en fisiese omgewing waarin die individu homself bevind. Die beroepsielkundige perspektief blyk egter verder te strek as die onmiddellike organisasie waarin die individu werksaam is.

In hierdie verband kan gewys word op die perspektief van Schein (1978). Volgens Schein bestaan daar drie lewensareas van 'n mens wat gedurig in interaksie met mekaar is, naamlik,

- persoonlike groei en ontwikkeling
- die gesin
- werk

Hierdie interaksie word in figuur 1 uitgebeeld.



Figuur 1. Voorstelling van die interaksie tussen self, werk en die gesin (aangehaal uit Schein, 1978, p.54).

Volgens hierdie figuur is daar vir enige persoon 'n mate van betrokkenheid met

- aktiwiteite wat op die self gerig is (Area A) byvoorbeeld stokperdjies.
- aktiwiteite wat gerig is op werk (Area B)
- aktiwiteite wat gerig is op die gesin (Area C).

Terselfdertyd kan hierdie areas met mekaar oorvleuel byvoorbeeld 'n persoon wie se werk tegelyker tyd sy stokperdjie is (self en werk) of 'n persoon wat in 'n gesinsbesigheid werk (werk en gesin).

Schein wys op die belangrikheid daarvan dat die werkende mens in totaliteit gesien word, aangesien die persoon wat werk toe gaan homself nie losmaak van eie en gesinsbelange nie, maar dit saam met hom neem na sy werkplek. Dit volg dan dat indien probleme in die self of gesinslebensareas ondervind word dit na die werksarea kan oorvloei sodat werksprestasie nadelig beïnvloed kan word. Die werksprestasie van 'n persoon word dus bo en behalwe werkverwante faktore ook deur persoonlike faktore, wat nie met werk verband hou nie, beïnvloed. Indien Schein se standpunt aanvaar word blyk dit dat die Beroepsielkunde nie slegs betrokke is by die eise wat die werk en werksomgewing aan 'n persoon stel nie, maar dat dit ook aandag moet gee aan die breër lewenseise wat in die algemeen aan 'n persoon gestel word.

### 3.4 INSETTE VAN VERWANTE STUDIEVELDE

Uit bogenoemde opmerkings blyk dit dat die beroepsielkundige benewens die gedrag van die mens in verhouding tot sy werk ook kennis moet neem van die algemene funksionering van die mens buite die werksituasie. Soos reeds genoem, word insette vanuit 'n aantal verwante studiegebiede dan ook gebruik om die kennis ten opsigte van die verhouding tussen die mens en sy beroepsrol aan te vul. Die studiegebiede waaruit die Beroepsielkunde hoofsaaklik put, word vervolgens kortliks aangetoon.

#### 3.4.1 DIE BEDRYFSIELKUNDE

Aangesien die Beroepsielkunde 'n subveld van die Bedryfsielkunde is blyk dit vanselfsprekend te wees dat die ander subvelde insette tot die Beroepsielkunde sal lewer. Hierdie stelling is gebaseer op die aanname dat die subvelde van die Bedryfsielkunde nie losstaande eenhede is nie, maar dat hulle aanvullend en geïntegreerd tot mekaar staan. So kan wetenskaplike kennis aangaande die mens in sy taak, sosiale, en fisiese omgewing as inset gebruik word op grond waarvan belangrike beroepsielkundige ingrypings gemaak kan word. Volgens Crites (1969) bestaan die grootste oorvleueling tussen die Beroepsielkunde en die Bedryfsielkunde op die gebiede van motivering, werksbevrediging en werksukses.

#### 3.4.2 DIE VOORLIGTINGSIELKUNDE

Die kernwerksterrein van die voorligtingsielkundige word beskou as hulpverlening aan relatief gesonde persone in die hantering van lewens-

probleme met die klem op die bevordering van die normale groei van die individu (Beroepsraad vir Sielkunde, 1985). Alle lewensareas kom onder die soeklig en die beroep word gesien as een van die kontekste waarbinne voorligting gedoen kan word. Voorligting word gesien as 'n proses waar 'n sielkundige verhouding tot stand gebring en 'n positiewe sielkundige klimaat geskep word sodat groei en ontwikkeling bevorder en steun in tye van krisis gebied kan word.

Beroepsvoorligting en -beraad word ook as een van die toepassingsgebiede van die Beroepsielkunde beskou. Vanuit 'n Beroepsielkundige standpunt beskryf Super en Bohn (1970) die proses as "the process of helping individuals develop self understanding and relate that understanding to occupations" (p.180). Dit blyk dus dat die tegnieke van die Voorligtingsielkunde as inset tot die Beroepsielkunde gebruik word ten einde die beroepsielkundige in staat te stel om hulp te verleen aan diegene wat probleme ondervind in die uitvoering van hul beroepsrol, terwyl die probleme nie noodwendig werksverwant hoef te wees nie.

### 3.4.3

#### DIE DIFFERENSIËLE SIELKUNDE

Die studieveld wat gemoeid is met die bestudering van individuele verskille staan bekend as die Differensiële Sielkunde.

Meer spesifiek is hierdie studieveld gemoeid met die bestudering van hoe mense verskil in terme van aanlegte, belangstellings, persoonlikheid, samestelling, oorerflike faktore, liggaamsbou, geslag, ras en so meer.



Die relevantheid van hierdie studieveld is daarin geleë dat dit vir die beroepsielkundige hoofsaaklik gaan om hoe individuele verskille in terme van persoonlikheid, aanleg en belangstelling die keuse van 'n beroep sowel as die sukses en bevrediging in die beoefening daarvan beïnvloed. Die Differensiële Sielkunde word as een van die fondamente van die Beroepsielkunde beskou. Die dominante benadering in die veld tot en met 1950, die sogenoemde "matching men and jobs", benadering, was hoofsaaklik op die Differensiële Sielkunde gebaseer. In hierdie benadering het dit hoofsaaklik gegaan om die beste mate van passing tussen die eienskappe van die mens en die vereistes van beroepe te bewerkstellig. Alhoewel hierdie benadering huidiglik minder gewild is, word individuele verskille steeds as belangrik in die studie van die Beroepsielkunde beskou (Super en Bohn, 1970; Crites, 1969).

#### 3.4.4

#### DIE ONTWIKKELINGSIELKUNDE

Hierdie studieveld is gemoeid met die bestudering van die prosesse en dinamika onderliggend aan menslike gedrag op verskillende lewensstadia (Pikunas, 1976). 'n Basiese aanname in die Beroepsielkunde is dat beroepsontwikkeling 'n spesiale aspek van algemene ontwikkeling is.

Beilin (aangehaal deur Crites, 1969) stel dit soos volg: "... vocational development is a dynamic process which parallels, influences and is modified by emotional, intellectual and social development. As a consequence, the expectation is that vocational development follows the same

principles and patterns as other developmental processes" (p.113). Dit is dus belangrik dat die beroepsielkundige kennis neem van die aard van die algemene ontwikkeling van die mens sowel as die interaksie tussen algemene en beroepsontwikkeling.

#### 3.4.5 DIE KLINIESE SIELKUNDE

Die Komitee insake Professionele Standaarde van die APA (aangehaal deur die Beroepsraad vir Sielkunde, 1985)) omskryf die Kliniese Sielkunde soos volg: "Clinical psychological services refer to the application of principles, methods and procedures for understanding and alleviating intellectual, emotional, psychological and behavioral disability and discomfort". Die kliniese sielkundige is toegerus om ernstige psigopatologie te kan hanteer en 'n groot deel van sy teikenpopulasie bestaan uit individue wat as "afwykend" beskryf kan word eerder as net persone met lewensloopkrisisse. Alhoewel die meeste kliniese sielkundiges tradisioneel in privaat praktyke, hospitale of klinieke aangetref word, bestaan die neiging tans dat kliniese sielkundiges deur organisasies in die privaatsektor in diens geneem word.

Morgan (1975) in sy bespreking van die oorvleueling tussen die Bedryfs- en Kliniese Sielkunde, wys daarop dat die bedryfsielkundige in "kliniese" aktiwiteite betrokke kan raak sonder om daarna as sodanig te verwys. Voorbeelde van sodanige aktiwiteite is naamlik hulpverlening aan bestuurders om spanning te hanteer, sielkundige evaluerings, voorligting en beraad en die aanbied

van programme ten opsigte van lewensvaardighede. Morgan is van mening dat oorvleueling tussen die Kliniese- en Bedryfsielkunde plaasvind wanneer sielkundiges direk in aanraking kom met individue of groepe mense binne die konteks van 'n werksomgewing. Areas van die Kliniese Sielkunde wat buite die domein van die Bedryfsielkunde lê sluit daardie aktiwiteite in wat terapeutiese ingrypings buite die werksituasie behels. Wanneer 'n Bedryfsielkundige dan met 'n werknemer in aanraking kom wat langtermyn psigoterapeutiese behandeling benodig is dit sy taak om so 'n persoon na 'n Kliniese sielkundige te verwys.

Alhoewel Morgan nie direk na die Beroepsielkunde verwys nie, blyk die grootste oorvleueling tussen die Kliniese en Bedryfsielkunde op die terrein van die Beroepsielkunde te wees, aangesien dit veral in hierdie subveld van die Bedryfsielkunde is waar aandag aan die emosionele toestand van die werknemer gegee word.

### 3.5 BENADERINGS TOT DIE BEROEPSIELKUNDE

Vroeër is reeds melding gemaak van die mening dat daar relatief min tekste bestaan waarin die studieveld van die Beroepsielkunde volledig behandel word. Die mening word verder gehuldig dat goeie insig tot hierdie studieveld verkry kan word deur te let op die benaderings van enkele persone wat as gesaghebbend op die gebied beskou word. Die benaderings van Super, wat as 'n baanbreker op hierdie gebied beskou word, Crites, wat 'n omvattende werk oor die studieveld gelewer het en die meer onlangse benadering van Schein sal vervolgens kortliks aangetoon word.

### 3.5.1 DIE BENADERING VAN SUPER

In die veld van die Beroepsielkunde is Super veral bekend vanweë sy teorie dat die beoefening van 'n beroep die implimentering van 'n selfkonsep behels waartydens 'n sintese tussen die identiteit van 'n persoon en sy beroepsrol plaasvind. Die begrip selfkonsep verwys na die beeld wat 'n persoon van homself het in terme van sy vermoëns, behoeftes, belangstellings en so meer. Volgens Super vind bogenoemde sintese geleidelik plaas namate 'n persoon bewus raak van

- sy selfkonsep
- die geleenthede en persoonlikheidsvereistes verbonde aan beroepe.
- sy ervarings tydens die implementering van sy selfkonsep in sy beroep.

Super het 'n aantal beroepslewensfases geïdentifiseer wat voortspruit uit die interaksie tussen die selfkonsep en die beroep. Hierdie fases verteenwoordig die verskillende stadia in die proses van beroepsontwikkeling en dit word volledig behandel in sy werk "The Psychology of Occupations" (Super, 1957). In hierdie werk sowel as in 'n latere werk in samewerking met Bohn, "Occupational Psychology" (1970) word Super se benadering verder gekenmerk deurdat hy 'n differensiële sowel as 'n ontwikkelingsbenadering tot die studieveld volg. Die rol van individuele verskille en persoonlikheidsvereistes van beroepe in beroepskeuse en -aanpassing sowel as die

faktore wat beroepsontwikkeling beïnvloed, ontvang breedvoerige behandeling in bogenoemde twee tekste. Super en Bohn (1970) stel dit soos volg: "The concern is not only with knowledge leading to the matching of men and jobs, but with understanding that helps in guiding human development" (p.vii).

### 3.5.2

#### DIE BENADERING VAN CRITES

Crites (1969) beskou die Beroepsielkunde as die wetenskap van beroepsgedrag en is van mening dat vroeëre tekste in die veld, insluitend dié van Super, nie genoegsaam aandag aan beroepsgedrag as sodanig gee nie. Volgens Crites behoort die gedrag verbonde aan beroepskeuse en -aanpassing die belangrikste eenhede van studie in die Beroepsielkunde te wees. Beroepstoetredede blyk die onderskeidende kriterium tussen hierdie twee aspekte van beroepsgedrag te wees in die sin dat beroepskeuse plaasvind vóór die toetredede tot 'n beroep en -aanpassing daarná.

In sy omvattende werk "Vocational Psychology", poog hy om die Beroepsielkunde as 'n wetenskaplike studieveld af te baken deur

- dit te onderskei van verwante dissiplines soos byvoorbeeld beroepsvoorligting en -beraad
- 'n oorsig te gee van die beroepsielkundige navorsing gedoen tot op daardie stadium sowel as te poog om hierdie navorsing te integreer.

Crites beskou die Differensiële Sielkunde, beroepsverskille ten opsigte van trekke en faktore en die studie van die stimulusaspekte van beroepe, "occupationology" as die "fondamente" van die Beroepsielkunde. "Occupationology" behels onder andere beroepsontleding, -klassifikasie en meting en die beskikbaarstelling van informasie ten opsigte van beroepe.

'n Kenmerk van Crites se oorsig van die Beroepsielkunde is dat die nie-sielkundige (ekonomiese en sosiologiese) benaderings tot die studie van beroepe by die bespreking betrek word.

### 3.5.3 DIE BENADERING VAN SCHEIN

In sy werk "Career Dynamics" volg Schein (1978) 'n beroepsontwikkelingsperspektief wat gemoeid is met die interaksie tussen die werkgewende organisasie en die individuele werknemer. Die klem word geplaas op hoe die behoeftes van die organisasie, in terme van effektiwiteit en groei en dié van die individu in terme van sekuriteit en geleenthede vir selfontwikkeling, bymekaar uitgebring kan word. Schein is van mening dat so 'n perspektief 'n bydrae tot die opklaring van 'n aantal vraagstukke kan maak, naamlik,

- die verbetering van menslike hulpbronbeplanning en -ontwikkeling
- die verbetering van die individu se beroepsbeplanning
- die verbetering van hulpverlening aan diegene wat onder beroepsprobleme gebuk gaan
- die effektiewer voorkoming van krisis in die vroeë, middel- en laatberoep
- die effektiewer hantering van uitdiening (obsolescence), demotivering en afplatting wat ten tye van die middel- en laatberoepsjare voorkom
- die effektiewer integrering van beroeps- en gesinsoorwegings en
- die bevordering van produktiwiteit

In sy ontwikkelingsbenadering tot die studieveld gee Schein veral aandag aan drie aspekte, naamlik:

(i) Die dinamika van algemene ontwikkeling

Schein beskou die ontwikkeling van die mens as hoofsaaklik plaas te vind in drie lewensareas, naamlik, die self, die beroep, en die gesin. Die verskillende stadia met die gepaardgaande take in die bio-sosiale, beroeps- en gesinsiklus sowel as die interaksie tussen hierdie siklusse ontvang breedvoerige behandeling.

(ii) Die dinamika van beroepsontwikkeling

Deur die dilemmas van verskillende beroepstadia te beklemtoon poog Schein om aan te toon hoe die behoeftes van individue sowel

as organisasies met tyd verander. Aandag word veral gegee aan die strydvrae verbonde aan die vroeë en middelberoepsfases. Beroepsaangeleenthede word voortdurend vanuit die standpunte van die individu sowel as van die organisasie beskou.

(iii) Die bestuur van die beplanning en ontwikkeling van menslike hulpbronne

Die totale proses van die ontwikkeling van en beplanning vir menslike hulpbronne vanuit die oogpunt van die organisasie word aan die hand van 'n model aangetoon. Schein is egter van mening dat dit noodsaaklik is dat insig verkry word ten opsigte van die dinamika onderliggend aan algemene sowel as beroepsontwikkeling voordat daar gepoog word om menslike hulpbronbeplanning en -ontwikkeling binne 'n organisasie te bestuur.

Schein se benadering blyk dus gerig te wees op die bestuur van menslike hulpbronbeplanning en -ontwikkeling binne 'n bepaalde organisasie. Verder kan dit gesê word dat sy benadering veral gekenmerk word deur 'n ontwikkelingsperspektief wat daarop gemik is om die behoeftes van die organisasie en die individu met mekaar te vereenselwig met in agneming daarvan dat hierdie behoeftes met tyd verander. By implikasie blyk dit dat dit veral die beroepsielkundige is wat by bogenoemde vereenselwigingsproses betrokke is.



### 3.6 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om duidelikheid ten opsigte van die aard van die beroepsielkundige studieveld te verkry ten einde 'n basis te verskaf waarvolgens beroepsielkundige vraagstukke in die literatuur geïdentifiseer kan word.

Volgens die wyse waarop die begrip "beroep" in hierdie hoofstuk omskryf is, blyk alle werkservaringe in die lewe van die mens relevant tot die studieveld van die Beroepsielkunde beskou te kan word. Op grond hiervan kan gesê word dat die Beroepsielkunde gemoeid is met alle waarneembare en nie-waarneembare gedrag wat met beroepsontplooiing oor die ganse lewensloop van die mens verband hou.

Vroeër is in hoofstuk een gewys op die sentrale plek wat werk in die mens se lewe inneem. Ten einde die belangrikheid van die beoefening van 'n beroep in perspektief te plaas is in hierdie hoofstuk op die siening van Schein (1978) - dat die beroep een van drie belangrike lewensareas van die mens verteenwoordig - gewys. Die beroepsielkundige blyk dus betrokke te wees by die bestudering van 'n breë en baie belangrike aspek van die mens se lewe.

Aangesien die mens nie in aparte kompartemente funksioneer nie, is in hierdie hoofstuk gewys op die belangrikheid daarvan dat die werkende mens in totaliteit gesien word. Dit is dan ook beklemtoon dat die beroepsielkundige nie alleen kennis moet dra van die funksionering van die mens in werkverband nie, maar ook van sy algemene funksionering, aangesien probleme wat in ander lewensareas ondervind word, beroepsgedrag mag beïnvloed.

In die lig daarvan dat die Beroepsielkunde 'n subveld van die Bedryfsielkunde verteenwoordig is die verband tussen die Beroepsielkunde en die ander bedryfsielkundige subvelde ook aangedui. Alhoewel al die subvelde, met die uitsondering van die Verbruikersielkunde, gemoeid is met die interaksie tussen die mens en sy werk, blyk dit veral in die veld van die Beroepsielkunde te wees waar die standpunte en emosies van die werker in hierdie interaksie onder die soeklig geplaas word.

Aangesien die Beroepsielkunde ook gesien kan word as 'n uitvloeisel van die vordering wat oor die algemeen in die gedragswetenskappe gemaak is, is in hierdie hoofstuk gepoog om die insette van verwante studieveld in terme van teorie en tegniek aan te dui. Uit hoofde van die bespreking in hierdie hoofstuk blyk gesê te kan word dat alhoewel die Beroepsielkunde uit al die aangeduide studiegebiede put wat betref teoretiese konsepte, dit veral uit die Voorligting- en Kliniese Sielkunde put sover dit tegniek aangaan.

Ten einde 'n aanduiding te gee van die verskillende wyses waarop die studieveld van die Beroepsielkunde gekonseptualiseer kan word, is die benaderings van drie persone, naamlik, Super, Crites en Schein ten slotte kortliks beskryf. Op grond van die wyse waarop hierdie outeurs die inhoud van die studieveld konseptualiseer, blyk dit dat die temas beroepskeuse, -aanpassing, -ontwikkeling en individuele verskille belangrike eenhede van studie in die Beroepsielkunde verteenwoordig.

### DIE KLASSIFISERING VAN DIE INHOUD VAN DIE BEROEPSIELKUNDE

#### 4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die resultate ten opsigte van die eerste operasionele doelstelling van hierdie studie, naamlik die daarstelling van 'n klassifikasiestelsel waarvolgens onderwerpe in die beroepsielkundige literatuur geklassifiseer kan word, weergegee.

In hoofstuk twee is die metode waarvolgens hierdie klassifikasiestelsel opgestel is breedvoerig aangetoon. Hierdie metode het daarop neergekom dat 'n aantal basis- en sekondêre tekste bestudeer is ten einde spesifieke beroepsielkundige onderwerpe te identifiseer. Die groot aantal onderwerpe wat op hierdie wyse geïdentifiseer is, is daarna georden deur dit onder 'n aantal hoof- sowel as subtemas te klassifiseer. Hierdie hoof- en subtemas verteenwoordig dan 'n klassifikasiestelsel vir die klassifisering van beroepsielkundige onderwerpe. Vir die doeleindes van kontinuïteit word die betekenis van die begrippe "subtema" en "hooftema" weereens aangetoon:

- 'n "Subtema" verwys na die groepering van 'n aantal onderwerpe wat met 'n enkele aspek van 'n hooftema verband hou.
- 'n "Hooftema" verwys na die groepering van 'n aantal subtemas en verteenwoordig 'n breë, relatief onafhanklike eenheid van studie in die vakgebied.

Die klassifikasiestelsel wat op grond van bogenoemde metode opgestel is, word in hierdie hoofstuk eerstens in tabelvorm weergegee, waarna die komponente van die stelsel onderskeidelik beskryf word. Die aard van 'n hooftema word telkens eerste beskryf waarna 'n beskrywing van die tipe

subtemas wat onder sodanige hooftema ingesluit kan word, gegee word. In die lig van die groot aantal spesifieke onderwerpe wat onder 'n subtema ingesluit kan word, is gepoog om die "gees" of te wel die bedoeling van hierdie onderwerpe in algemene terme saam te vat omdat daar doelbewus van spesifieke vakkonsepte en -terminologie weggestuur is. Die leser word egter na Aanhangsel B verwys vir 'n uiteensetting van voorbeelde van spesifieke onderwerpe wat onder 'n subtema (en dus ook 'n hooftema) ingesluit kan word.

#### 4.2 'N STELSEL VIR DIE KLASSIFISERING VAN BEROEPSIELKUNDIGE ONDERWERPE

Die hoof- en subtemas waaronder onderwerpe in die beroepsielkundige literatuur geklassifiseer is word in tabel 1 op bladsy 50 aangetoon.

Uit die tabel kan gesien word dat ses hooftemas elk met 'n aantal subtemas daaraan verbonde, geïdentifiseer is, naamlik,

- beroepskeuse
- beroepsaanpassing
- beroepsontwikkeling
- individuele verskille
- beroepsintervensies
- gesinsinvloede op beroepsgedrag.

Die aard van die onderskeie hoof- en subtemas word vervolgens beskryf.

TABEL 1 : 'N KLASSIFIKASIESTELSEL VIR DIE KLASSIFISERING VAN DIE INHOUD  
VAN DIE BEROEPSIELKUNDE

HOOFTEMA	SUBTEMA	HOOFTEMA	SUBTEMA
1. BEROEPSKEUSE		4. INDIVIDUELE VERSKILLE	
1.1	Beroepsaspirasies	4.1	Persoonlikheid
1.2	Beroepsbesluitneming	4.2	Belangstellings
1.3	Beroepsvoorkeure	4.3	Waardes
1.4	Beroepskeusestadia	4.4	Houdings
1.5	Beroepsverwagtinge	4.5	Geslag
1.6	Beroepsoriëntasie	4.6	Selfbeeld
1.7	Organisasiekeuse	4.7	Ouderdom
2. BEROEPSAANPASSING		4.8	Behoeftes
2.1	Die algemene aard van beroepsaangepassing	4.9	Leerstyle
2.2	Die betekenis van werk	4.10	Werkstyle
2.3	Beroepsbetrokkenheid	4.11	Kognitiewe style
2.4	Beroepsonttrekking	4.12	Aanlegte
2.5	Werk/Organisasie-realiteite	4.13	Spesiale groepe
2.6	Tipe werk en werksure		
2.7	Beroepsrehabilitasie	5. BEROEPSINTERVENSIES	
2.8	Beroepsverskynsels	5.1	Beroepsvoorligting/-beraad
2.9	Beroepsuitkomste	5.2	Beroepsinformatie
3. BEROEPSONTWIKKELING		5.3	Organisasie loopbaan-bestuur
3.1	Die algemene aard van beroepsontwikkeling	5.4	Individuele loopbaan-bepanning
3.2	Beroepsfases	6. GESINSINVLOEDE OP BEROEPS-GEDRAG	
3.3	Beroepspatrone	6.1	Werk-huis konflikte
3.4	Beroepsvolwassenheid	6.2	Huweliksverhoudinge
3.5	Organisasiesosialisering	6.3	Dubbele beroepspre
3.6	Mentorskap	6.4	Die gesinsleuens-siklus
3.7	Beroepsankers		

## 4.2.1

BEROEPSKEUSE

Beroepskeuse kan omskryf word as die uitgedrukte voorneme gebaseer op die daadwerklike oorweging van die self (in terme van vermoëns, waardes, aanlegte en ander sielkundige konsepte) en van beroepsaangeleenthede (soos vereistes en geleenthede) om tot 'n bepaalde beroep toe te tree. Verder kan beroepskeuse gesien word as

- 'n gebeurtenis waar 'n individu op 'n bepaalde tydstip met 'n aantal alternatiewe gekonfronteer en binne dieselfde tyd sy keuse uitoefen, of
- 'n proses wat oor 'n langdurige periode strek en uitloop op 'n bepaalde beslissing.

Albei hierdie benaderings word in die literatuur as aanvaarbaar beskou. Vir die doeleindes van hierdie bespreking word aanvaar dat die begrip beroepskeuse hoofsaaklik verwys na daardie beroepsgedrag wat voor beroepstoetrede plaasvind. Onder hierdie gedrag word ingesluit daardie aspekte wat met die keusepunt verband hou sowel as alle beroepsgerigte aktiwiteite wat die keusepunt voorafgaan. 'n Aantal begrippe naamlik beroepsvoorkeure, -aspirasie en -besluitneming word dikwels as sinonieme vir beroepskeuse gebruik. In die literatuur word aanvaar dat beroepsvoorkeure en -aspirasies verwant is aan beroepskeuse aangesien dit ook verband hou met 'n beslissing tussen beroepsoorte. 'n Onderskeid word egter getref op grond van die uitgangspunt dat beroepskeuse die realiteit tot 'n groter mate

betrek aangesien dit gebaseer word op 'n oorweging van 'n groter hoeveelheid faktore, wat objektiewe sowel as subjektiewe elemente bevat. Die begrippe beroepsvoorkeur en -aspirasies blyk egter van 'n meer subjektiewe aard te wees soos blyk uit die volgende opmerkings deur Crites (1969):

"Occupational preference refers to what he (die individu) would like to do in future" (p.129), en

"Aspirations are formulated solely in terms of the individual's wants and wishes" (p.131).

Hall (1976) definieer beroepskeuse as "not just the choice of an occupation (which could occur or recur at any point in one's adolescent or adult life) but any choice affecting one's career" (p.10). Op hierdie wyse gedefinieer, word beroepskeuse nie beperk tot beroepsgedrag wat voor beroepstoetrede plaasvind nie en blyk dit enige beroepsverwante beslissing (soos byvoorbeeld beslissings aangaande verplasings, bevordering en benaderings teenoor werk) in te sluit. Wanneer die begrip op hierdie wyse uitgebrei word, (om enige beroepsbesluit in te sluit) blyk dit te verwys na die begrip "beroepsbesluitneming" wat dikwels in die literatuur aangetref word. Op grond van die ooreenkoms tussen bogenoemde begrippe word beroepsvoorkeure, -aspirasies en -besluitneming onder die begrip beroepskeuse as subtemas ingesluit.

Die spesifieke onderwerpe wat onder die breë hoofteema, beroepskeuse, ingesluit word, word in Aanhangsel B uiteengesit. 'n Aantal veralgemenings aangaande hierdie onderwerpe blyk egter gemaak te kan word, naamlik dat

- die individu aktief betrokke is by 'n aantal aktiwiteite voor beroepstoetrede (byvoorbeeld, die ontwikkeling van 'n werk- of beroepsoriëntasie, die opbou van 'n stel werksverwagtinge en die inwinning van inligting aangaande beroepe)
- die proses van beroepskeuse uit 'n aantal stadia kan bestaan (byvoorbeeld, beroepsfantasering en -verkenning)
- 'n aantal interne (byvoorbeeld persoonlikheid) sowel as eksterne faktore (byvoorbeeld beroepsgeleenthede) die keuse van 'n beroep mag beïnvloed
- 'n aantal belangrike persone in die lewe van die individu (byvoorbeeld sy gesin, rolmodelle) die keuse van 'n beroep kan beïnvloed
- 'n aantal ingrypings gemaak kan word om die besluitnemingsproses aan te help (byvoorbeeld beroepsvoorligting)
- benewens die keuse van 'n beroep die individu dikwels ook 'n keuse van 'n organisasie waarin hy sy beroep gaan beoefen, moet maak.



Op grond van bogenoemde afleidings kan die temas beroepsoriëntasie, werksverwagtinge, beroepskeusestadia en organisasiekeuse ook as subtemas van hierdie hooftema gesien word. Die faktore en persone wat beroepskeuse beïnvloed word nie as subtemas van beroepskeuse beskou nie aangesien dit onder ander hooftemas ingesluit word.

#### 4.2.2 BEROEPSAANPASSING

Die begrip beroepsaanpassing kan in die breë omskryf word as die toestand of gesteldheid van die individu in verhouding tot sy beroep op enige gegewe tydstip nadat beroepstoetrede plaasgevind het (Crites 1969). Alle gedrag wat dus ná beroepstoetrede plaasvind, word in terme van beroepsaanpassing omskryf.

Verskillende sienings blyk egter te bestaan ten opsigte van die spesifieke aard van beroepsaanpassing. So byvoorbeeld kan daar gewys word op

- die trek-en-faktor benadering waar beroepsaanpassing gesien word in die lig van die mate van ooreenstemming wat bestaan tussen die eienskappe van die werker en die eise van die werk
- die psigodinamiese benadering tot aanpassing waar die beoefening van 'n beroep gesien word as 'n wyse waarop die individu sy algemene aanpassing in die gemeenskap kan verbeter

- die ontwikkelingsbenadering waar beroepsaangepassing gesien word in die lig van die individu se vermoë om by die eise van verskillende lewens- en beroepstadia aan te pas.

Alhoewel daar heelwat gedebateer kan word aangaande die spesifieke aard van beroepsaangepassing word die breë omskrywing van Crites, hierbo weergegee, as voldoende vir die doeleindes van hierdie studie aanvaar. Die ontwikkelingsaspekte van beroepsaangepassing word egter apart bespreek onder die hooftema "beroepsontwikkeling" aangesien die omvang van die aspekte wat daarmee verband hou as genoegsaam beskou word om dit te regverdig.

Aangesien die totale beroepslewe van die individu onder die begrip beroepsaangepassing ingesluit word, spreek dit vanself dat 'n uiteenlopende aantal subtemas onder hierdie hooftema ingesluit kan word, soos tewens uit Aanhangsel B blyk. Ten einde oormatige detail en fragmentering te voorkom is 'n verdere groepering van onderwerpe binne subtemas gemaak. Hierdie groepering is dan as basis gebruik in onderstaande beskrywing van onderwerpe wat met beroepsaangepassing verband hou.

#### 4.2.2.1 DIE ALGEMENE AARD VAN BEROEPSAANPASSING

Daar is reeds vroeër melding gemaak van Schein (1978) se siening dat die beroep slegs een van 'n aantal lewensareas van die individu verteenwoordig. Indien aanvaar word dat daar verskillende lewensareas bestaan waarby die individu moet

aanpas, blyk dit logies te wees dat daar sprake sal wees van 'n verband tussen die aanpassing in een area en die aanpassing in 'n ander area. Heelwat is dan ook reeds geskryf aangaande die verband tussen beroeps- en algemene aanpassing. Hierdie verband blyk egter nog nie heeltemal opgeklaar te wees nie. Nieteenstaande hierdie oorweging word dit as belangrik beskou dat aspekte van algemene aanpassing in berekening gebring word by 'n bespreking van beroepsaanpassing om die volgende redes:

- Dit is moontlik dat werk 'n bron van psigopatologie kan wees wat kan oorvloei na ander lewensareas.
- Daar mag sommige persone wees wat as wanaangepas beskou kan word, maar wat tog betrokke is by die beoefening van 'n beroep.
- Dit is moontlik dat sommige van die beginsels van algemene aanpassing by beroepsaanpassing toegepas kan word.

Wanneer daar gepraat word van die algemene aard van beroepsaanpassing word bedoel dat aspekte behandel word wat relevant is tot die aanpassing by 'n beroep, maar nie noodwendig daartoe beperk is nie. So byvoorbeeld is dit moontlik dat emosionele reaksies soos angs, woede en konflik by die individu teenwoordig mag wees as gevolg van beroepstimuli. Die voorkoms van hierdie tipes reaksies is egter nie beperk tot die beroepsituasie nie. Die volgende aspekte blyk relevant te wees ten opsigte van die algemene aard van beroepsaanpassing:

- Begrippe wat na die emosionele en geestelike welgesteldheid van die werker verwys, byvoorbeeld geestesgesondheid ("mental health") en sielkundige welstand ("psychological well-being").
- Gedragspatrone wat as aangepas of wanaangepas (byvoorbeeld alkohol- en verdowingsmiddelmisbruik) beskou kan word.
- Emosionele/affektiewe reaksies op beroepstimuli (byvoorbeeld angs, woede, frustrasie of depressie).
- Die verskillende meganismes wat die mens gebruik om aan te pas ("coping styles", aanpassingstyle, verdedigingsmeganismes).
- Beroepsneuroses, byvoorbeeld die vrees om ondergrond te werk.
- Die verskillende aspekte van 'n beroep waarby die individu moet aanpas (byvoorbeeld aftrede, bevorderings, verplasings).
- "Psigopatologie" wat as gevolg van werkservaringe mag ontstaan.

#### 4.2.2.2 DIE BETEKENIS VAN WERK IN DIE LEWE VAN DIE INDIVIDU

Die vraag aangaande waarom mense werk is 'n onderwerp wat dikwels in die beroepsielkundige literatuur aangetref word. In die lig daarvan dat die Beroepsielkunde nou gemoeid is met die

verhouding tussen die individu en sy werk is dit verstaanbaar dat die persoonlike filosofie van die individu teenoor werk onder die soeklig geplaas word. Aspekte wat as relevant met betrekking tot hierdie onderwerp beskou word is naamlik:

- Die waarde wat werk vir die individu inhou in terme van sy behoeftes (soos byvoorbeeld doelbereiking, sekuriteit en so meer).
- Die invloed van die geloofsisteen van die individu op werk (byvoorbeeld die navolging van sekere werketieke).
- Die relatiewe belangrikheid van die werksrol as een van 'n aantal lewensrolle in die lewe van die individu ("career salience").
- Die invloed wat werk op die lewenstyl van die individu uitoefen.
- Die verband tussen werk en nie-werk aktiwiteite (soos byvoorbeeld die invloed van werk op ontspanning of die verband tussen werk- en ontspanningsetieke).

#### 4.2.2.3 BEROEPSBETROKKENHEID

Onder hierdie afdeling word 'n aantal aspekte wat verband hou met die mate waartoe die individu homself by sy werk betrek, ingesluit. Onderwerpe in die literatuur wat hiermee verband hou, sluit in

- die mate waartoe die individu homself aan sy beroep verbind in terme van "hoeveel" van homself hy daarin belê soos byvoorbeeld tyd, energie, verstandelike insette, emosies en so meer (beroeps/werks- betrokkenheid)
- die mate waartoe die individu homself betrek by en verbind aan die organisasie waarin hy werksaam is (organisasiebetrokkenheid, -lojaliteit, -identifisering)
- die mate waartoe 'n beroep of organisasie deel van 'n individu se persoonlike identiteit vorm (beroeps- en organisasie identiteit).

#### 4.2.2.4 BEROEPSONTTREKKING

Net soos 'n individu hom tot sy beroep of werk kan verbind, kan hy homself ook daarvan onttrek. Hierna kan dan ook verwys word as die onttrekkingsgedrag van die individu. Ten opsigte van beroepsonttrekking blyk die volgende gesê te kan word, naamlik,

- dat vanuit 'n beroepsielkundige oogpunt daar belanggestel word in die onderliggende sielkundige toestand van die individu wat met bogenoemde gedrag gepaard gaan (sodat daar benewens die tipes gedrag ook aandag gegee word aan faktore soos die geneigdheid om te onttrek en faktore wat die onttrekkingsbesluit beïnvloed)

- dat daar ook verskille in die graad van onttrekking kan plaasvind (soos byvoorbeeld die verskil tussen 'n tydelike onttrekking soos afwesigheid en 'n permanente onttrekking soos omset en selfs selfmoord).

#### 4.2.2.5 ORGANISASIEREALITEITE

In die vakliteratuur verwys 'n aantal outeurs (Schein, 1978; Frost, Mitchel en Nord, 1982) dikwels na die begrip "organisasierealiteite". Hierdie begrip blyk beskrywend te wees van daardie eienskappe wat min of meer universeel by werks-organisasies aanwesig is. Alhoewel die eienskappe van organisasies hoofsaaklik onder die studieveld van die Organisasiesielkunde tuishoort, is dit vanuit 'n beroepsielkundige standpunt noodsaaklik om aandag te gee aan hoe die sielkundige invloed van organisasie-eienskappe die beroepsaanpassing van die individu beïnvloed. Die sogenaamde organisasierealiteite waarby die individu moet aanpas blyk die volgende aspekte in te sluit:

- Die beperkinge wat die organisasiestruktuur op die individu plaas in terme van sy behoeftes, persoonlike groei en tevredenheid.
- Die magsaspekte en beoefening van politiek teenwoordig in organisasies.
- Die kultuur of persoonlikheid van die organisasie in terme van doelstellings, waardes, bestuurstyl en houdings.
- Skynbare irrasionele wyses van optrede wat as aanvaarbaar beskou word.

#### 4.2.2.6 TIPE WERK EN WERKSURE

Daar blyk 'n aantal werksituasies te wees waar die inhoud van die werk wat verrig word sowel as werksure opsigself probleme vir die individu in terme van beroepsaanpassing mag inhou. Die volgende aspekte blyk as belangrik in hierdie verband beskou te word, naamlik:

- Die sielkundige reaksie van die individu teenoor werk van 'n vuil, vervelige of gevaarlike aard.
- Die sielkundige reaksie van die individu teenoor abnormale werksure soos byvoorbeeld skofwerk.

#### 4.2.2.7 BEROEPSREHABILITASIE

Die begrip beroepsrehabilitasie kan beskryf word as die proses waardeur persone gehelp word om 'n hertoetrede tot die beroepslewe te maak nadat dit om die een of ander rede onderbreek is. Beroepsrehabilitasie blyk dus 'n proses te wees wat gerig is op die fasalitering van beroepsaanpassing. Beroepsongeskiktheid mag weens 'n wye verskeidenheid faktore ontstaan en die persone wat gerehabiliteer word mag die volgende insluit:

- Persone wat werkloos is en heropgelei moet word voordat hulle tot die beroepswêreld kan terugkeer.



- Persone wat ernstige sielkundige probleme ontwikkel het, wat psigiatriese behandeling ontvang het en graag 'n hertoetrede tot hul beroep wil maak.
- Persone wat fisies gestrem is, soos byvoorbeeld parapleë.
- Dwelm- en alkoholverslaafdes.

Vanuit die literatuur blyk dit dat dit veral die volgende aspekte is wat relevant tot hierdie onderwerp beskou word, naamlik,

- die evaluering van die beroepsgeskiktheid van 'n persoon (beroepsevaluasie) en
- die verskillende tegnieke ter sprake by beroepsrehabilitasie.

Dit blyk noodsaaklik te wees dat die beroepsielkundige kennis dra van die faktore betrokke by die proses sodat die spesifieke behoeftes van gerehabiliteerdes wat wel 'n hertoetrede tot hul beroep gemaak het, verstaan en geakkomodeer kan word.

#### 4.2.2.8 BEROEPSVERSKYNSELS

'n Aantal onderwerpe in die beroepsielkundige literatuur kan as beroepsverskynsels beskryf word. Hierdie verskynsels verwys na daardie gedrag en gebeure wat in die loop van die beroepslewe waargeneem word en waarvoor verklarings gesoek word. Vir die beroepsielkundige is dit nood-

saaklik om die aard van hierdie verskynsels sowel as die probleme wat daarmee gepaard gaan te verstaan sodat hy effektiewe beroepsingrypings kan maak. Aspekte van hierdie verskynsels wat belangrik geag word, behels hoofsaaklik die volgende:

- Die herkenning van die verskynsel.
- Oorsake en gevolge van die verskynsel.
- Ingrypings wat gemaak kan word ten einde beroepsaanpassing te bevorder.

Vervolgens word gepoog om die belangrikste aspekte ten opsigte van die beroepsverskynsels wat in die literatuur aangetref is kortliks uit te lig.

#### 1. VERVREEMDING

Vervreemding in die beroepsielkundige terminologie verwys na die geestelike toestand van 'n individu wat sielkundig verwyderd voel van die situasie (werk) waarin hy homself bevind, aangesien hy nie homself kan wees in die beoefening van sy werk nie. Volgens Beach (1975) sluit die begrip elemente van magteloosheid, betekenisloosheid, isolasie, verveeldheid en 'n gebrek aan ego-betrokkenheid in. Indien 'n individu in hierdie toestand verkeer, sou verwag kan word dat sy beroepsaanpassing nie optimaal is nie.

## 2. BEROEPSUITDIENING

Beroepsuitdiening verwys na die situasie waar persone nie tred hou met die veranderende vereistes van hul beroepe nie sodat die kennis en vaardighede waaroor hulle beskik verouderd raak en nie meer benodig word in hul huidige werksrolle nie (Zunck, 1981). 'n Gaping ontstaan dus tussen die vermoëns van die individu aan die eenkant en dit wat sy beroep van hom vereis sodat beroepsaanpassing nadelig daardeur beïnvloed word.

## 3. BEROEPSVERLIES

Beroepsverlies verwys enersyds na die situasie waar 'n individu die geleentheid ontnem word om sy gekose beroep te beoefen en andersyds waar 'n individu vrywillig besluit om die beoefening van sy beroep te staak. In die literatuur word beroepsverlies hoofsaaklik beskou teen die agtergrond van die waarde wat die beoefening van 'n beroep vir die mens inhou. Wanneer beroepsverlies dan plaasvind is dit asof 'n persoon 'n deel van homself verloor. Teen hierdie agtergrond is dit verstaanbaar dat benewens die oorsake, groot klem geplaas word op die gevolge van beroepsverlies en hoe nie-vrywillige beroepsverlies bekamp kan word.

## 4. BEROEPSVERANDERING

Beroepsverandering verwys nie slegs na die situasie waar 'n persoon 'n verandering van

pos of organisasie maak nie, maar ook na die geval waar 'n algehele verandering van beroepsrigting plaasvind sodat 'n persoon se nuwe beroep radikaal mag verskil van sy vorige beroep. In sommige gevalle mag 'n hertoetrede tot die akademie selfs plaasvind.

In terme van beroepsverandering kan gesê word dat, benewens die oorsake en gevolge verbonde daaraan, klem ook geplaas word op die eienskappe van persone wat van beroep verander, die faktore betrokke by die proses van verandering sowel as die koste verbonde daaraan (in terme van tyd, energie, geld en interpersoonlike verhoudinge).

## 5. WERKHOLISME

Een van die nuwere begrippe wat in die literatuur aangetref word, is naamlik die een van "werkholisme". Volgens Kahn (1978) word die begrip metafories gebruik om te verwys na persone wat as't ware aan hul werk verslaaf raak asof dit 'n verdowingsmiddel is. Hierdie persone sou dan meer werk vergeleke by algemeen aanvaarbare standaarde.

Die werk wat deur hierdie persone verrig word vereis tipies 'n groot belegging in terme van tyd en energie van die individu, sodat dit gesê kan word dat die werksrol totaal dominant in hul lewe is. Aspekte waarop klem gelê word ten opsigte van werksverslawing behels hoofsaaklik die persoonlike filosofie van die sogenaamde "werkholis" en die invloed van die dominerende werksrol op ander lewensareas soos byvoorbeeld die gesin.

## 6. WERKSPANNING

Werkspanning verwys na situasies waar faktore wat met werk verband hou, sodanige nadelige effek op 'n individu uitoefen dat sy normale sielkundige en fisiese funksionering versteur word (Beehr en Newman, 1978). Ten opsigte van hierdie onderwerp blyk dit dat

- werkspanning op 'n fisiese sowel as 'n emosionele wyse geïnduseer kan word
- daar sielkundige sowel as fisiese newe-effekte van hierdie toestand mag wees
- werkspanning 'n toestand van fisiese (byvoorbeeld hartkwale, psigosomatiese klagtes) sowel as emosionele (byvoorbeeld angs en frustrasie) ongemak impliseer.

Uit die vakliteratuur wat betrekking op hierdie onderwerp het, blyk dit verder dat die individu deur 'n verskeidenheid potensiële spanningsituasies in die loop van die beoefening van 'n beroep gekonfronteer mag word. Van die belangrikste aspekte wat ten opsigte van hierdie onderwerp beklemtoon word, sluit in

- die verskillende faktore wat spanning mag veroorsaak (soos byvoorbeeld rolkonflik en -onduidelikheid)
- die kwesbaarheid van die individu ten opsigte van spanning

- die wyse waarop daar met spanning saamgeleef kan word in terme van die hantering daarvan.

## 7. UITBRANDING ("BURNOUT")

'n Begrip wat nou verwant is aan spanning is dié van uitbranding. Uitbranding verwys na die toestand waarin 'n persoon mag verkeer wat gekenmerk word deur fisiese, emosionele en verstandelike uitputting. Alhoewel soortgelyk aan spanning blyk-veral in terme van oorsake-daar tog 'n verskil tussen die twee begrippe te wees aangesien nie almal wat spanning ervaar noodwendig "uitgebrand" raak nie.

Benewens aspekte soos die oorsake, simptome, gevolge en hantering van uitbranding, blyk heelwat aandag gewy te word aan die voorkoms van uitbranding onder sekere beroepsgroepe.

## 8. AFPLATTING

Afplatting verwys na die situasie waar die individu 'n punt bereik het waar geen verdere opwaartse beweging in die organisasie moontlik is nie. Daar word dikwels na hierdie situasie as die beroepsplato van die individu verwys. Verder blyk dit dat hierdie situasie as gevolg van interne sowel as eksterne faktore aan die individu mag ontstaan. Ten opsigte van hierdie verskynsel, blyk dit dat

- persone wat hul beroepsplato bereik het, effektief óf oneffektief mag wees, en

- daar verskillende tipes plato's mag wees (byvoorbeeld inhoudelike versus strukturele plato's).

#### 4.2.2.9 BEROEPSUITKOMSTE

Die begrip beroepsuitkomst verwys binne die konteks van hierdie studie na die gevolge van die beoefening van 'n beroep of te wel, die gevolge van beroepsaanpassing. In Crites (1969) se model van beroepsaanpassing beskryf hy beroepsuitkomst in terme van beroepstevredenheid en beroepsukses, alhoewel hy toegee dat beroepsuitkomst nie noodwendig daartoe beperk is nie. In die literatuur wat bestudeer is, word dikwels na die begrip beroepsuitkomst verwys, maar geen spesifieke uitkomst benewens beroepsukses en -tevredeheid is teëgekome nie.

##### 1. BEROEPSTEVREDENHEID

Alhoewel daar verskeie sienings ten opsigte van die aard van beroepstevredenheid bestaan, verwys die begrip, vir die doeleindes van hierdie studie, na die algemene tevredeheid van die individu met sy gekose beroep in terme van die ervarings wat hy tydens die beoefening daarvan beleef.

Van die aspekte wat as belangrik ten opsigte van hierdie onderwerp beskou word, sluit in

- die verskeidenheid werksfaktore en -ervarings wat die beroepstevredenheid van 'n individu mag beïnvloed

- probleme wat gepaardgaan met die meting daarvan, en
- die wedersydse invloed van beroeps- en lewenstevredenheid op mekaar.

## 2. BEROEPSUKSES

Crites (1969) omskryf beroepsukses as die waarskynlikheid dat die gedrag van 'n werker op die bereiking van gestelde doelwitte sal uitloop. Uit hierdie omskrywing blyk dit dat beroepsukses 'n relatiewe begrip is wat bepaal word deur die doelwit wat gestel word. Dit sou dus moontlik wees dat 'n individu in terme van sy eie doelwitte as suksesvol beskou kon word, terwyl hy in terme van doelwitte gestel deur sy werksorganisasie of die samelewing as onsuksesvol beskou kan word. Ten opsigte van hierdie tema blyk die volgende gesê te kan word, naamlik,

- dat daar verskeie en uiteenlopende kriteria vir beroepsukses bestaan
- dat die strewe na beroepsukses dikwels sterk affektiewe reaksies kan uitlok (soos byvoorbeeld die vrees van mislukking of sukses)
- dat daar sekere gevolge van beroepsukses mag wees (soos byvoorbeeld tevredenheid met die sukses wat bereik is).



## 4.2.3

BEROEPSONTWIKKELING

Vroeër is daarvan melding gemaak dat die Beroepsielkunde gemoeid is met beroepsgedrag wat oor die ganse lewensloop van die mens strek.

Hierdie stelling impliseer dat die wyse waarop die beroepslewe van 'n individu ontplooi, verander en ontwikkel nadat beroepstoetrede plaasgevind het, 'n belangrike eenheid van studie in die Beroepsielkunde verteenwoordig. Die ontwikkelingsaspekte van beroepsgedrag ontvang dan ook heelwat behandeling in die literatuur.

Die konstruk beroepsontwikkeling verwys na die sistematiese veranderings wat waargeneem kan word in beroepsgedrag met verloop van tyd (Crites, 1969). In beroepsielkundige sin blyk hierdie veranderings hoofsaaklik te verwys na die veranderde verwagtings, behoeftes, aspirasies, houdings, opinies en waardes, sowel as emosionele, perseptuele, kognitiewe en motoriese funksionering wat met beroepsontplooïing geassosieer word.

Aangesien alle beroepsgedrag ná beroepstoetrede in terme van beroepsaanpassing beskryf kan word, kan beroepsontwikkeling ook gesien word as die voortdurende veranderinge wat plaasvind in die proses van beroepsaanpassing namate die werker ouer word (Crites 1969). Alhoewel beroepsontwikkeling, vanuit 'n breë perspektief beskou, as 'n onderafdeling van beroepsaanpassing gesien kan word, word dit vir die doeleindes van hierdie studie as 'n onafhanklike hooftema beskou. Die rede is hoofsaaklik geleë in die eiesoortigheid van onderwerpe wat met beroepsontwikkeling geassosieer word sowel as die omvang van hierdie onderwerpe.

Die beskrywing en verklaring van die sielkundige veranderinge wat tydens beroepsontplooiing plaasvind, verteenwoordig 'n belangrike studierigting in die Beroepsielkunde en 'n aantal subtemas is geïdentifiseer wat as relevant tot die hooftema, beroepsontwikkeling, beskou kan word:

#### 4.2.3.1 DIE ALGEMENE AARD VAN BEROEPSONTWIKKELING

Net soos in die geval van algemene- en beroepsaanpassing blyk daar 'n verband te wees tussen algemene en beroepsontwikkeling. Daar is dan ook vroeër reeds gewys op die siening van sommige skrywers dat beroepsontwikkeling 'n spesiale aspek van algemene ontwikkeling verteenwoordig (Beilin, aangehaal deur Crites, 1969).

In die Beroepsielkunde blyk 'n basiese uitgangspunt van die Ontwikkelingsielkunde gevolg te word, naamlik, dat die totale leeftyd van die mens as 'n lewenssiklus wat in 'n aantal fases verdeel kan word, gesien kan word.

Elke lewensfase word dan gekenmerk deur 'n stel ontwikkelingstake wat die spesifieke lewensvereistes van daardie betrokke fase verteenwoordig. Die beroepsleeftyd van 'n individu sou dan ook gekonseptualiseer kon word as 'n beroepssiklus bestaande uit beroepsfases met 'n stel ontwikkelingstake verbonde aan elke fase.

Die ooreenkoms tussen die algemene lewens- en beroepssiklus blyk egter nie volmaak te wees nie. So wys Levinson (1976) byvoorbeeld daarop dat die vereistes van 'n spesifieke beroepsfase teen-

strydig mag wees met dié van die oorstemmende lewensfase. Die volgende aspekte blyk van belang te wees ten opsigte van die algemene aard van beroepsontwikkeling, naamlik:

- 'n Aantal belangrike ontwikkelingsielkundige begrippe (byvoorbeeld, die lewenssiklus, oorganstadia en so meer).
- Die aard van algemene ontwikkeling en hoe dit beroepsontwikkeling beïnvloed en omgekeerd (byvoorbeeld persoonlikheids- intellektuele- en ego-ontwikkeling, sosialisering en so meer).
- Die invloed van algemene lewensprosesse en gebeure (soos byvoorbeeld veroudering) op beroepsgedrag.

#### 4.2.3.2 BEROEPSFASES

Alhoewel daar verskillende menings tussen gesaghebbendes ten opsigte van die hoeveelheid en benaming van fases bestaan, blyk dit algemeen aanvaar te word dat die beroepsiklus verdeel kan word in:

##### - 'n Vroeë beroepsfase

waartydens die daarstelling van interpersoonlike verhoudings en die konfrontasie met werkverbonde realiteite deur die individu as nuweling in die werksituasie, as belangrik geag word;

##### - 'n Middelberoepsfase

waartydens 'n persoon geneig is om sy vordering te evalueer en om helderheid te verkry ten opsigte van die relatiewe belangrikheid van sy beroep, self en gesin; en

- 'n Laatberoepsfase

waartydens 'n dominante oorweging die vooruitsig van aftrede behels en aktiwiteite dan ook hoofsaaklik gerig is op die voorbereiding vir aftrede (Schein, 1978).

Aspekte wat as relevant tot beroepsfases beskou kan word, sluit onder meer in

- die ontwikkelingstake en sielkundige gewaarwordings tydens die beroepsfase
- die voorkoms van sekere beroepsprobleme tydens die verskillende fases (soos byvoorbeeld die sogenoemde "midlife crises" tydens die middelberoepsjare en die hantering van stereotipes aangaande hulself deur persone in hul laatberoepsjare)
- die vergelyking van persone in verskillende beroepsfases.

4.2.3.3 BEROEPSPATRONE

'n Beroepspatroon verwys na die opeenvolging van beroepsverwante gebeure (soos byvoorbeeld verplasing, bevordering, werkverandering en so meer) met verloop van tyd in die werksgeskiedenis van die individu. Die aanname word gemaak dat indien die werksgeskiedenis van 'n individu ontleed word, sekere temas daarin geïdentifiseer kan word, op grond waarvan 'n voorspelling van die toekomstige beroepsbewegings/-gedrag van so 'n individu gewaag kan word. Ten opsigte van hierdie onderwerp word aandag onder meer gegee aan

- die konsekwentheid van beroepspatrone,
- die vergelyking tussen sekere groepe met betrekking tot hul beroepspatrone, en
- die voorspellingswaarde van beroepspatrone.

#### 4.2.3.4 BEROEPSVOLWASSENHEID

Beroepsvolwassenheid ("vocational maturity") is 'n konsep wat verwys na die gereedheid van 'n persoon om die ontwikkelingstake van sy beroeps/leuensfase effektief te hanteer, vergeleke by ander persone in dieselfde fase. Met verwysing na die aard van die begrip, wys Hall (1976) daarop dat beroepsvolwassenheid nooit permanent bereik word nie, aangesien die eise van 'n nuwe ontwikkelingsfase met dié van die vorige een verskil. Belangrike aspekte ten opsigte van hierdie onderwerp behels onder andere

- die verskillende faktore wat beroepsvolwassenheid bepaal en beïnvloed, en
- die gebruikmaking van 'n indeks van beroepsvolwassenheid om toekomstige beroepsaanpassing te voorspel.

#### 4.2.3.5 ORGANISASIESOSIALISERING

Die proses waardeur die organisasie poog om die gedrag van die individu te beïnvloed, vorm of verander ten einde organisasiebehoeftes te bevredig, staan bekend as sosialisering (Morgan, 1980). Alhoewel die sosialiseringsproses miskien die

- tegnieke van mentorskap, en
- die aard van die verhouding by verskillende groepe persone (soos byvoorbeeld die vrou as 'n spesiale groep).

#### 4.2.3.7 BEROEPSANKERS

Schein (1978) beskryf die beroepselfkonsep van 'n persoon as bestaande uit drie komponente, naamlik,

- selfwaargenome talente en vermoëns
- selfwaargenome behoeftes en motiewe
- selfwaargenome houdings en waardes.

Tesame vorm hierdie komponente dan 'n persoon se "beroepsanker". Die komponente sou dan as 'n stel kragte funksioneer wat die beroepsbesluite en keuses van die individu beheer. Volgens Schein kan 'n persoon sy beroepsanker slegs ontdek namate hy homself leer ken tydens die proses van beroepsontwikkeling. So byvoorbeeld word die aanname gemaak dat persone in baie gevalle nie weet wat hul werklike talente en vermoëns is, totdat dit getoets word in werklike lewenssituasies nie. Ten opsigte van hierdie onderwerp word aandag hoofsaaklik gegee aan

- die aard van, en verskillende tipes beroepsankers,
- die identifisering van beroepsankers, en
- die toepasbaarheid van die begrip by verskillende beroepsgroepe.

opvallendste tydens die beroepstoetrede van 'n nuweling is, blyk dieselfde proses plaas te vind tydens elke verandering van werk, beroep of organisasie. Sosialisering word dus nie beperk tot die vroeë beroepsfase nie. Aspekte wat aandag ten opsigte van hierdie onderwerp geniet, sluit in

- die verskillende stappe in die sosialiseringsproses
- die indikators van suksesvolle/onsuksesvolle sosialisering, en
- die gevolge van sosialiseringservaringe op die beroepsaanpassing van die individu.

#### 1.2.3.6 MENTORSKAP

Levinson (1980) beskryf die mentorverhouding as een van die belangrikste verhoudinge wat 'n persoon in sy vroeë volwassejare kan hê. Die mentor is gewoonlik 'n aantal jare ouer, met meer ervaring en senioriteit in die wêreld wat die jonger persoon betree. Geen enkele begrip blyk voldoende te wees om die begrip "mentor" te beskryf nie sodat die neiging bestaan om 'n mentor te beskryf in terme van sy funksies (byvoorbeeld "onderwyser", "raadgewer" en so meer). Aspekte van mentorskap wat as belangrik beskou word, behels :

- die aard en funksie van die mentorverhouding,
- die voordele en gevolge verbonde daaraan,

#### 4.2.4. INDIVIDUELE VERSKILLE

Die studie wat gemoeid is met die aard en omvang van verskille tussen die eienskappe van mense word deur Crites (1969) as een van die fundamente van die Beroepsielkunde beskou. Hierdie studierigting wat hoofsaaklik uit die Differensiële Sielkunde stam, verteenwoordig een van die vroeë strominge in die studieveld van die Beroepsielkunde, toe die sogenaamde "matching men and jobs" benadering dominant in die veld was. In hierdie benadering het dit hoofsaaklik daarom gegaan om die grootste mate van ooreenstemming (in terme van menslike eienskappe) tussen die vereistes van die werk en die eienskappe van die mens te bewerkstellig. Die studie van individuele verskille, vir sover dit relevant tot die veld van die Beroepsielkunde is, blyk dus hoofsaaklik gerig te wees op die identifisering en meting van hierdie eienskappe in die mens enersyds en die bepaling van die mate waartoe hierdie eienskappe relevant is tot die beroep van die werker, andersyds.

Aspekte wat as relevant tot hierdie hoofteema beskou kan word, sluit in

- die verskillende tipes individuele verskille
- verskille tussen die vereistes van verskillende beroepe ten opsigte van menslike eienskappe
- die beskouing van sekere groepe persone as sogenaamde "spesiale groepe" op grond van gemeenskaplike eienskappe (soos byvoorbeeld velkleur, geslag en so meer) wat hulle mag besit.



#### 4.2.4.1 TIPES INDIVIDUELE VERSKILLE

'n Groot aantal individuele verskille, wat behandeling in die beroepsielkundige literatuur ontvang, kan geïdentifiseer word. ('n Volledige lys van hierdie verskille word in Aanhangsel B aangetoon). Aspekte wat as belangrik in hierdie verband beskou kan word, sluit in

- die aard, en oorsprong van hierdie verskille,
- die ontwikkeling en verandering daarvan,
- die meting daarvan, en
- die differensiële effek van hierdie verskille op beroepsgedrag.

#### 4.2.4.2 BEROEPSVERSKILLE

Alhoewel dit skynbaar logies mag wees om te verwag dat sekere beroepe meer in ooreenstemming met sekere menslike eienskappe as ander is, of anders gestel, dat mense in dieselfde beroepe dieselfde eienskappe openbaar, blyk daar weinig empiriese getuienis daarvoor te bestaan. Volgens Crites (1969) bestaan daar soveel heterogeniteit binne bepaalde beroepe in terme van menslike eienskappe dat dit moeilik is om eienskappe aan beroepe te koppel. Nieteenstaande hierdie beswaar ontvang hierdie onderwerp steeds behandeling in die literatuur en word aandag steeds gegee aan beroepsdifferensiasie in terme van kennisie, persoonlikheid, en so meer.

#### 4.2.4.3 SPESIALE GROEPE

In die literatuur word dikwels melding gemaak van 'n aantal groepe wat spesiale beroepsielkundige aandag vereis. Die persone waaruit hierdie groepe bestaan, word as eenders beskou op grond van sekere gemeenskaplike eienskappe (byvoorbeeld, geslag, intellek en so meer) wat hulle mag besit. Alle aspekte van die beroepsgedrag van hierdie groepe word as belangrik beskou.

#### 4.2.5. DIE INVLOED VAN DIE GESIN OP BEROEPSGEDRAG

Vroeër is melding gemaak van Schein (1978) se siening dat die gesin een van drie hoof areas in die lewe van 'n persoon verteenwoordig en dat daar 'n komplekse interaksie tussen die werks- en gesinslewe bestaan.

Die gesin is 'n komplekse eenheid, bestaande uit 'n aantal individue, waarvan sommige aktief betrokke is by hul eie beroepsiklus. Die struktuur van die gesin kan ook verskeie konfigurasies aanneem, afhangend van die teenwoordigheid sowel as afwesigheid van ouers, eggenotes of kinders. Verder blyk dit dat die gesin 'n ontwikkelingsiklus volg, waartydens daar 'n aantal fases, elk met 'n eie stel take bestaan, en dat dit nie slegs 'n persoon se gesin van oorsprong nie, maar ook sy eie huweliksmat en kinders is wat 'n invloed op sy beroepsgedrag mag uitoefen.

Tipiese aspekte van die gesin-beroep interaksie wat behandeling in die literatuur ontvang, sluit in

- die wedersydse invloed van gesin/-huweliksdinamika en beroepsgedrag op mekaar
- die voorkoms en hantering van konflikte tussen die vereistes van die gesin en werk van 'n individu
- die invloed van die persoonlike eienskappe en beroepsgedrag van lede van die individu se gesin van oorsprong op sy beroepsgedrag en algemene aanpassing
- die unieke eienskappe en beroepsgedrag van, sowel as die probleme wat ervaar word deur dubbele beroepspre.

#### 4.2.6. BEROEPSINTERVENSIES

Vir die doeleindes van hierdie studie verwys die begrip beroepsintervensies na daardie aktiwiteite wat aangegaan word ten einde die beroepskeuse, -besluitneming, -aanpassing, en -ontwikkeling van die individu te fasiliteer en aan te help. In die lig van

- die belangrike plek wat die beoefening van 'n beroep in die lewe van die mens inneem, en
- die kompleksiteit van die faktore betrokke by en probleme verbonde aan die beoefening van 'n beroep, is dit verstaanbaar dat die tegnieke en prosesse wat gebruik kan word om die beroepsgedrag van die individu te bevorder 'n belangrike eenheid van studie in die Beroepsielkunde verteenwoordig. Onderwerpe wat hiermee verband hou ontvang dan ook heelwat behandeling in die literatuur.

Die onderwerpe wat as relevant tot hierdie hoof-tema beskou kan word blyk in vier kategorieë verdeel te kan word, naamlik:

- Beroepsvoorligting en -beraad.
- Beroepsinformasie.
- Organisasie loopbaanbestuur en -beplanning.
- Individuele loopbaanbeplanning.

#### 4.2.6.1 BEROEPSVOORLIGTING ("GUIDANCE") EN -BERAAD ("COUNSELLING")

Ten opsigte van die aard van beroepsvoorligting en -beraad blyk 'n redelik aanname te wees dat albei 'n fasaliteringsproses behels waarin gesprekvoering tussen 'n sielkundig professioneel gekwalifiseerde persoon en 'n kliënt plaasvind, maar dat beroepsvoorligting hoofsaaklik gerig is op die fasalitering van beroepskeuse aangeleenthede, terwyl beroepsberaad hoofsaaklik te make het met die fasalitering van beroepsaanpassingsaangeleenthede. Albei hierdie prosesse kan egter gesien word as prosesse waar sielkundige verhoudings tot stand gebring word ten einde hulp te verleen aan persone wat probleme ondervind in die keuse en uitvoering van hul beroepsrolle.

Aspekte wat as belangrik ten opsigte van beroepsvoorligting en -beraad beskou kan word, behels die volgende

- die verskillende teorieë, benaderings, modelle en tegnieke verbonde daaraan

- die toepassing van hierdie tegnieke op verskillende groepe persone sowel as tydens verskillende beroepsfases en in verskillende omgewings
- die inskakeling van voorligting en beraad by ander beroepsintervensies
- die evaluering van die sukses daarvan
- probleme verbonde daaraan.

#### 4.2.6.2 BEROEPSINFORMASIE

Alhoewel beroepsinformasie nie as 'n beroepsintervensie opsigself beskou kan word nie, word dit onder hierdie hoofteema ingesluit aangesien dit as 'n belangrike inset by 'n aantal intervensies (byvoorbeeld beroepsvoorligting, loopbaanbeplanning) gebruik kan word. Die tipe beroepsinformatie wat hoofsaaklik by hierdie intervensies gebruik kan word, sluit in

- informasie aangaande werkgeleenthede in verskeie kategorieë
- informasie aangaande die vereistes van sekere beroepe
- informasie aangaande beroepneigings en tendense (byvoorbeeld die afname en toename in die aanvraag na sekere beroepe en veranderde patrone wat waargeneem kan word in die samestelling van die arbeidsmag).

Benewens die tipe beroepsinformatie wat vir intervensie doeleindes gebruik word, word ander aspekte verbonde aan die onderwerp beroepsinformatie in die literatuur aangetref wat vir die beroepsielkundige van belang is, naamlik,

- die grondwerk wat verrig word ten einde informatie beskikbaar te stel - die ontleding, meting en klassifisering van beroepe
- die bepaling van die behoefte aan beroepsinformatie sowel as die hoeveelheid beroepskennis waaroor persone beskik
- die waarde en effektiewe gebruik van beroepsinformatie.

#### 4.2.6.3 ORGANISASIELOOPBAANBESTUUR

'n Groot aantal beroepe word binne die raamwerk van werkorganisasies beoefen en die individu word deur die aksies van die organisasie waarin hy werksaam is beïnvloed gedurende elke stap van sy loopbaan (Walker 1980 ). Die uiteindelijke besluite aangaande beroepsaangeleenthede soos die aanstelling, bevordering, verplasing van personeel en so meer berus tipies by die bestuurders van hierdie organisasies. Alhoewel die individu tot 'n mate beheer ten opsigte van hierdie besluite kan uitoefen (soos byvoorbeeld besluite om by 'n organisasie aan te sluit of dit te verlaat; die aanvaarding of weiering van bevorderings of verplasing, en so meer) kan dit nie betwyfel word dat sy beroepsbesluite tot 'n groot mate deur die organisasie waarin hy werksaam is, beïnvloed en beperk

word nie. Dit kan dan ook verwag word dat die aksies van die organisasie die beroepsaanpassing en -ontwikkeling van die individu ook tot 'n groot mate sal bepaal.

'n Belangrike onderwerp wat in die literatuur behandeling ontvang, behels dan ook die daarstelling en beplanning van menslike hulpbronsistels wat sensitief is vir die beroepsbehoeftes van werknemers en die daarstelling van informasie wat die persoonlike beroepsbesluite van die individu kan beïnvloed (Schein, 1978; Walker, 1980). Die daarstelling van sodanige sisteme en informasie kan gesien word as ingrypings deur die organisasie ten einde die beroepsbesluite, -aanpassing, en -ontwikkeling van die individu te bevorder.

Aspekte wat as relevant tot hierdie onderwerp beskou kan word behels onder meer

- die formulering van 'n beleid ten opsigte van menslike hulpbronbenutting en -beplanning
- die verskillende loopbaanstelsels en programme wat deur die organisasie ingestel kan word
- die verskillende tipes informasie wat beskikbaar gestel kan word
- die bedenkinge, probleme en risiko's verbonde aan loopbaanbestuur
- hoe loopbaanbestuur by tradisionele personeel-aktiwiteite inskakel
- die evaluering van loopbaanbeplanning programme.

#### 4.2.6.4 INDIVIDUELE LOOPBAANBEPLANNING

Een van die basiese vraagstukke wat in die beroepsielkundige literatuur aangetref word, behels die vraag aangaande hoe die behoeftes van die werksorganisasie in terme van opgeleide, bekwame mannekrag en die behoeftes van die individu in terme van groei en ontwikkeling met mekaar vereenselwig kan word. Daar blyk dan ook 'n aantal aktiwiteite te wees wat deur sowel die organisasie as die individu onderskeidelik uitgevoer kan word, enersyds ten einde beroepskrisisse te voorkom en andersyds ten einde sinvolle gesprekvoering tussen die twee partye moontlik te maak. Melding is reeds in die vorige afdeling gemaak van die aktiwiteite wat deur die organisasie verrig kan word.

Die aktiwiteite wat deur die individu verrig kan word blyk in hoofsaak neer te kom op die verkryging van selfkennis op grond waarvan hy dan sy eie loopbaan kan beplan. Individuele loopbaanbeplanning behels 'n persoonlike proses waar 'n individu binne die bestek van sy eie lewensdoelwitte en -planne beroepsdoelwitte formuleer en hy dan die aktiwiteit beplan waardeur hy hierdie doelwitte wil bereik. Walker (1980) beskryf die aard van individuele loopbaanbeplanning soos volg:

"It is a private, personal activity guided primarily by personal knowledge and impelled by personal initiative. In the broadest sense it is the personal process of planning one's future work. In the process individuals analyse their interests, values, goals and capabilities;



consider the available opportunities; make decisions that may affect activities relating to the current job; and establish personal development plans that are likely to bring desired results," (P327).

Onderwerpe in die literatuur wat met individuele loopbaanbeplanning verband hou behels hoofsaaklik

- die verskeie tegnieke en metodes waardeur persone kennis ten opsigte van hulself mag opdoen (byvoorbeeld beraad en voorligting; die bywoning van lewens en loopbaanbeplanningswerksinkels; werkboeke gemik op die stimulering van loopbaanbewustheid en sielkundige beoordelingsmetodes)
- die tipe informasie wat deur middel van hierdie interwensies aan die individu verskaf word (byvoorbeeld selfkennis ten opsigte van vermoëns, belangstellings, waardes, leerstyle, werkstyle, selfbemarking- en werksoekstrategieë en so meer)
- organisasiebetrokkenheid by individuele loopbaanbeplanning
- tegnieke vir die implementering van individuele loopbaanbeplanningstelsels in organisasies
- die risiko's en voordele verbonde aan individuele loopbaanbeplanning.

#### 4.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om die eerste operasionele doelstelling van die studie te bereik deurdat 'n stelsel vir die klassifisering van die inhoud van die Beroepsielkunde daargestel is. In hierdie klassifikasiestelsel is beroepsielkundige onderwerpe onder 'n aantal hoof- sowel as subtemas ingedeel. Die aard van die onderskeie hoof- en subtemas is ook beskryf.

Die klassifikasiestelsel wat in hierdie hoofstuk beskryf is, vorm die basis vir hoofstukke vyf en ses. In hoofstuk vyf word die onderwerpe van navorsingstudies in die veld gedurende 1976 - 1985 binne hierdie stelsel opgeneem en gekwantifiseer, terwyl die klassifikasiestelsel in hoofstuk ses gebruik word om navorsingsprioriteite in die studieveld te identifiseer.



### DIE KLASSIFISERING EN KWANTIFISERING VAN BEROEPSIELKUNDIGE NAVORSING: 1976-1985

#### 5.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die resultate ten opsigte van die tweede operasionele doelstelling van die studie, naamlik die klassifisering en kwantifisering van beroepsielkundige navorsingsonderwerpe wat gedurende 1976-1985 in die vakliteratuur aangeteken is, weergegee.

In hoofstuk twee is die metode waarvolgens hierdie doelstelling bereik is breedvoerig bespreek. Daar is aangetoon dat die onderwerpsindekse van die Psychological Abstracts geraadpleeg is ten einde 'n aanduiding te verkry van die onderwerpe waarvoor navorsing gedurende 1976-1985 uitgevoer is. Slegs die titels van navorsingstudies is in hierdie indekse bestudeer. Die onderwerpe waarvoor navorsing gedurende hierdie periode uitgevoer is, is geklassifiseer en terselfdetyd gekwantifiseer deur die frekwensie van voorkoms van sodanige onderwerpe in die navorsingstitels van elke jaar binne die klassifikasiestelsel van hoof- en subtemas aan te teken. Die volume navorsing uitgevoer ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas is daarna in persentasievorm uitgedruk waarna navorsingstendense ten opsigte van hierdie temas geïdentifiseer is.

In die weergee van resultate word die totale getal beroepsielkundige studies eerstens aangedui waarna bevindinge ten opsigte van hooftemas weergegee word. Die spesifieker bevindinge ten opsigte van die subtemas binne die onderskeie hooftemas word laastens aangedui. Aangesien veral twee aspekte hier ter sprake is, naamlik, navorsingsvolume en -tendense word bevindinge telkens in terme hiervan weergegee.

Aanhangsel C bevat 'n volledige uiteensetting van berekende tellings van die hoeveelheid navorsing gedoen aangaande die onderskeie hoof- en subtemas. In die teks word gepoog om die belangrikste tendense uit te lig en te illustreer met behulp van grafiese voorstellings van die veranderinge wat gedurende die periode onder bespreking plaasgevind het.

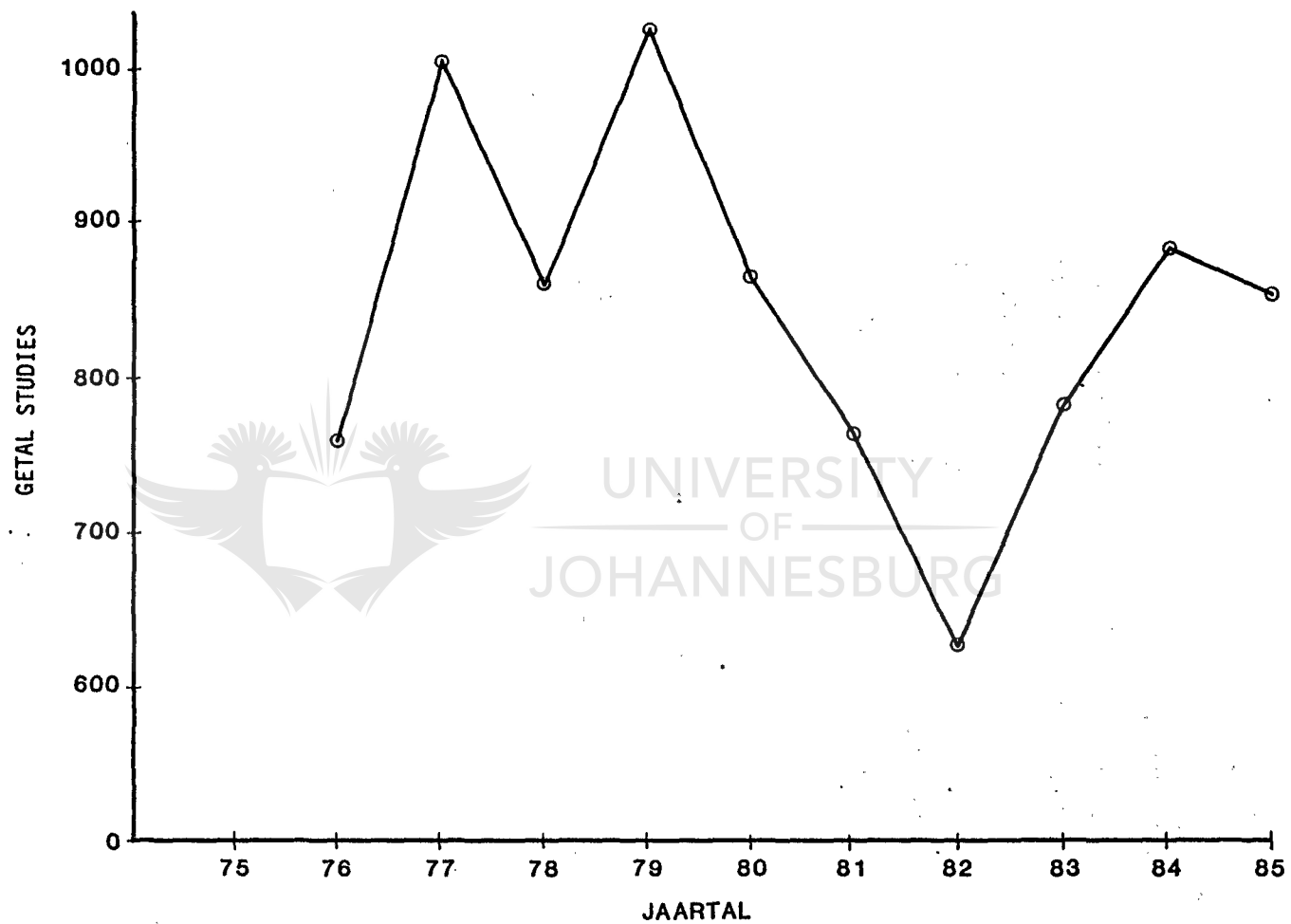
Beroepsielkundige teorieë is uit die aard van die saak in-eengestremel met die hoof- en subtemas wat uit die studie gekristalliseer het. Vanweë die belangrike rol wat teoriekonstruksie en -toetsing in die vooruitgang van enige wetenskap speel, is daar getrag om "beroepsielkundige teorieë" as afsonderlike tema te behandel al sou dit dan in werklikheid op oorvleueling neerkom. Bevindinge ten opsigte van navorsing aangaande teorieë relevant tot die Beroepsielkunde word derhalwe onder die opskrif "ander" ook in hierdie hoofstuk aangetoon.

## 5.2 RESULTATE

### 5.2.1 ALGEMEEN

#### 5.2.1.1 VOLUME NAVORSING PER JAAR

Die totale getal beroepsielkundige studies per jaar word in figuur 2 op bladsy 91 en in bylaag 1 van Aanhangsel C aangedui. In figuur 2 kan gesien word dat die grootste getal studies in die veld van die Beroepsielkunde in 1977 en 1979 en die minste in 1982 uitgevoer is. Wanneer hierdie jare buite rekening gelaat word, blyk die totale getal studies per jaar betreklik konstant te gebly het - tussen 760 en 880 studies per jaar.



Figuur 2 Totale getal ongeklassifiseerde beroepsielkundige studies per jaar: 1976-1985

#### 5.2.1.2 NAVORSINGSTENDENSE GEDURENDE 1976-1985

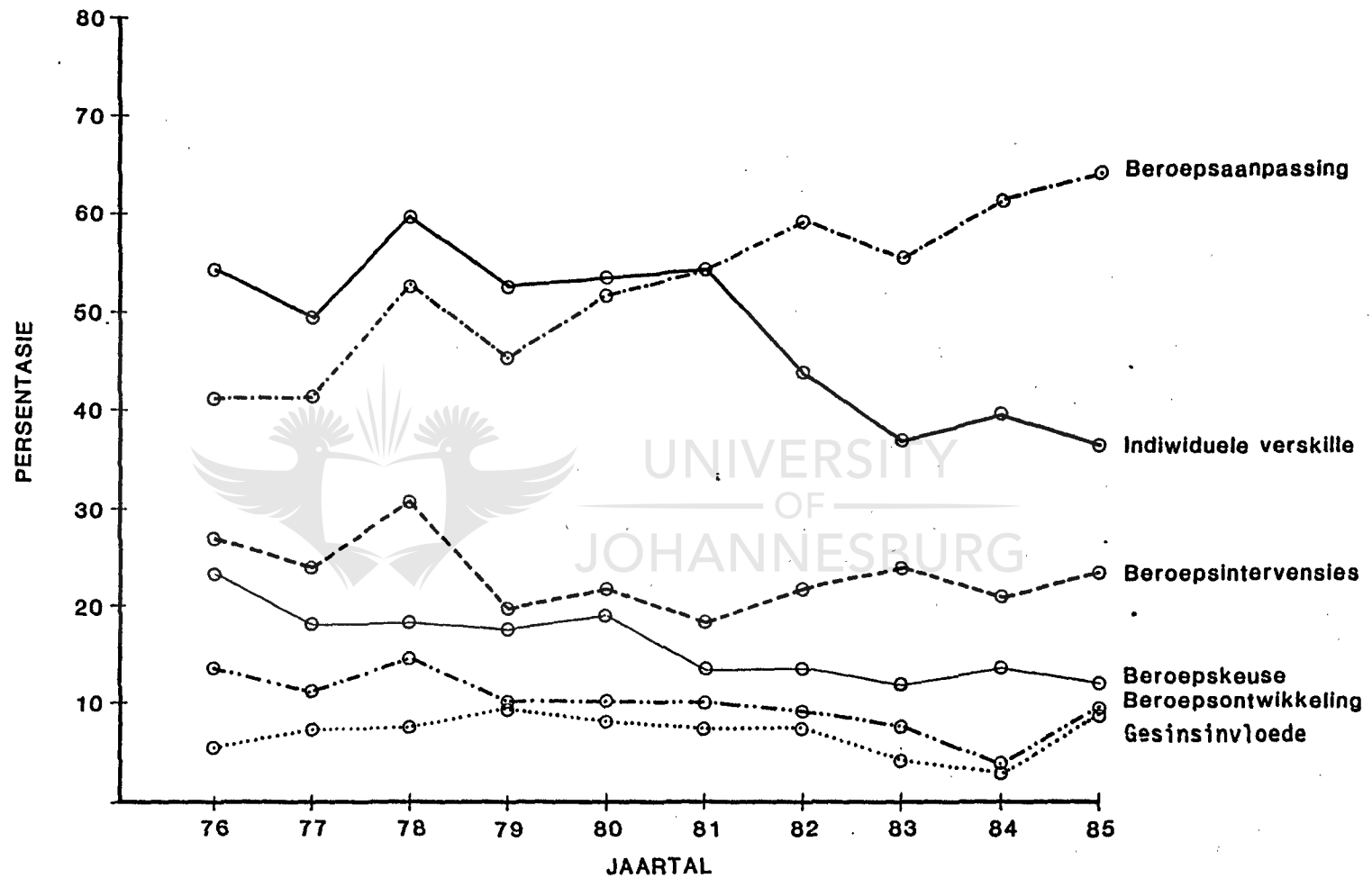
Wanneer die periodes 1976-1980 en 1981-1985 met mekaar vergelyk word, blyk 'n afname in die totale getal studies waargeneem te kan word. In eersgenoemde was daar 4521 studies en in laasgenoemde periode 3908 studies. Dit wil egter voorkom asof hierdie afname hoofsaaklik toegeskryf kan word aan die groot afname wat tussen 1979 en 1982 plaasgevind het. Gedurende 1984 en 1985 blyk daar egter weer 'n toename in die hoeveelheid navorsing plaas te gevind het.

#### 5.2.2 BEVINDINGE TEN OPSIGTE VAN HOOFTEMAS

In figuur 3 op bladsy 93 en bylaag 2 van Aanhangsel C word die veranderings in die getal navorsingstudies ten opsigte van elke hoofteema aangedui.

##### 5.2.2.1 PERSENTASIE STUDIES PER HOOFTEMA

Die eerste aspek waarop daar in figuur 3 gelet kan word is dat die meeste navorsing gedurende 1976-1985 op die gebiede van beroepsaanpassing en individuele verskille uitgevoer is. Naas hierdie hooftemas is die meeste navorsing op die gebiede van beroepsintervensies en beroepskeuse onderneem, terwyl die minste op die gebiede van beroepsontwikkeling en gesinsinvloede op beroepsgedrag uitgevoer is.



Figuur 3 Persentasie wat studies ten opsigte van hooftemas van die totale aantal studies per jaar verteenwoordig

#### 5.2.2.2 NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN HOOFTEMAS

Oor die algemeen blyk die relatiwiteit (in terme van die hoeveelheid navorsing) tussen hooftemas oor die periode gehandhaaf te word, behalwe in die geval van beroepsaanpassing en individuele verskille wat plekke omgeruil het in 1981. Vervolgens word kortliks uitgebrei op die tendense ten opsigte van die onderskeie hooftemas. Die volgorde waarin resultate aangebied word kom ooreen met die volgorde waarin hooftemas in die vorige hoofstuk beskryf is.

##### 1. BEROEPSKEUSE

In figuur 3 kan gesien word dat 'n geleidelike afname in navorsing ten opsigte van beroepskeuse plaasgevind het. Wanneer die periode 1976-1980 met dié van 1981-1985 vergelyk word, kan 'n afname van 6.3 persent in die getal navorsingstudies ten opsigte van beroepskeuse waargeneem word. Hierdie tendens word duideliker uitgebeeld wanneer in ag geneem word dat daar in 1985 11.7 persent minder navorsing as in 1976 aangaande hierdie hoofteema uitgevoer is.



## 2. BEROEPSAANPASSING

In figuur 3 kan verder gesien word dat die meeste beroepsielkundige navorsing sedert 1981 op hierdie gebied gedoen is. 'n Skerp toename in navorsing relevant tot beroepsaangepassing kan ook waargeneem word. Vergeleke by die periode 1976-1980 was daar in die periode 1981-1985 'n toename van 12.6 persent in navorsing ten opsigte van hierdie hoofteema. Hierdie tendens word die skerpste beklemtoon wanneer die periodes 1976-1977 en 1984-1985 met mekaar vergelyk word. In laasgenoemde periode was daar 'n toename van 21.5 persent vergeleke met eersgenoemde periode.

## 3. BEROEPSONTWIKKELING

Navorsing ten opsigte van hierdie hoofteema blyk 'n hoogtepunt in 1978 te bereik het, terwyl die minste navorsing daaromtrent gedurende 1983-1984 gedoen is. Navorsing gedoen oor die periode 1981-1985 verteenwoordig 'n afname van 3.4 persent vergeleke by die periode 1976-1980. In 1985 was daar egter weer 'n geringe toename in die hoeveelheid studies aangaande hierdie hoofteema.

#### 4. INDIVIDUELE VERSKILLE

In figuur 3 kan gesien word dat tot en met 1981 die meeste beroepsielkundige navorsing ten opsigte van onderwerpe relevant tot hierdie hoofteema uitgevoer is, terwyl 'n betreklike skerp afname daarna plaasgevind het. Wanneer die gemiddelde persentasie navorsing per jaar vir die periode 1976-1980 met dié van 1981-1985 vergelyk word, word 'n betreklike groot afname van 11.5 persent per jaar waargeneem.

#### 5. BEROEPSINTERVENSIES

Navorsing ten opsigte van onderwerpe relevant tot hierdie hoofteema blyk 'n hoogtepunt in 1978 te bereik het waarna 'n geringe afname plaasgevind het. Wanneer die gemiddelde persentasie navorsing per jaar vir die periode 1976-1980 met dié van 1981-1985 vergelyk word word 'n afname van 3.0 persent waargeneem. Gedurende die periode 1979-1985 blyk die hoeveelheid navorsing egter betreklik konstant gebly het, alhoewel daar 'n geringe toename in navorsing sedert 1981 bespeur kan word.

#### 6. GESINSINVLOEDE OP BEROEPSGEDRAG

Van al die hoofteemas verteenwoordig hierdie hoofteema die kleinste persentasie van die totale hoeveelheid beroepsielkundige navorsing. Met verwysing na figuur 3 blyk die persentasie studies per jaar grootliks

konstant te gebly het, alhoewel 'n geringe afname oor die periode 1979-1984 sowel as 'n geringe toename in 1985 te bespeur is.

5.2.3 BEVINDINGE TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS BINNE ELKE HOOFTEMA

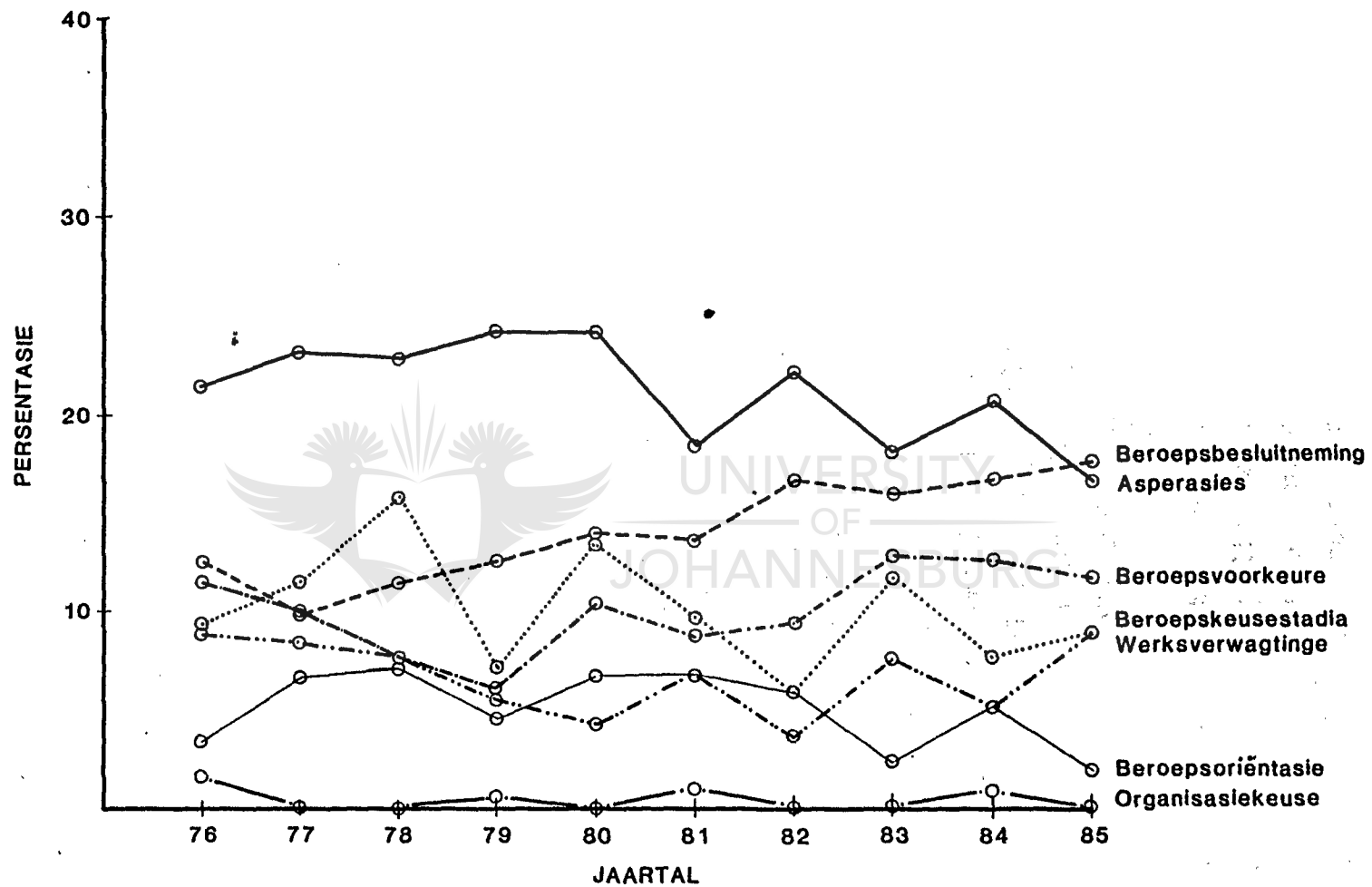
5.2.3.1 BEROEPSKEUSE

In figuur 4 op bladsy 98 en bylaag 3 van Aanhangsel C word die persentasie wat navorsing ten opsigte van die onderskeie subtemas van die hoofteema beroepskeuse verteenwoordig, vir elke jaar aangedui.

5.2.3.1.1 PERSENTASIE STUDIES PER SUBTEMA

Wat betref die persentasie navorsing ten opsigte van die subtemas relevant tot hierdie hoofteema blyk dit dat,

- die meeste navorsing op die gebiede van aspirasies en beroepsbesluitneming uitgevoer is,
- minder gedoen is ten opsigte van beroepsvoorkeure, -keusestadia, werksverwagtinge en beroepsoriëntasie, en
- weinig gedoen is ten opsigte van organisasiekeuse.



Figuur 4 Persentasie wat navorsing ten opsigte van die onderskeie subtemas van die hooftema beroepskeuse verteenwoordig

## 5.2.3.1.2

NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS

By inspeksie van figuur 4 en teen die agtergrond van die algehele afname in die getal navorsingstudies aangaande beroepskeuse gedurende 1976-1985 word, op grond van 'n vergelyking van die periodes 1976-1980 en 1981-1985, kortliks op 'n aantal tendense binne hierdie hooftema gewys, naamlik,

- 'n betreklik groot toename in die gemiddelde persentasie navorsing per jaar ten opsigte van beroepsbesluitneming (4.9 persent) en 'n kleiner dog konstante toename in die persentasie navorsing ten opsigte van beroepsvoorkeure (2 persent)
- 'n afname in die gemiddelde persentasie navorsing per jaar ten opsigte van aspirasies (4 persent), beroepskeusestadia (1.6 persent) en beroepsoriëntasie (1.2 persent)
- 'n betreklik konstante persentasie navorsing ten opsigte van werksverwagtinge, alhoewel 'n geringe afname te bespeur is gedurende die periode 1979-1984
- dat beroepsbesluitneming in 1985 daardie enkele area was waarop die meeste navorsing gedoen is, terwyl die meeste navorsing in die voorafgaande periode op die gebied van aspirasies gedoen is

vanweë die klein hoeveelheid navorsing daaromtrent gedoen, geen tendense ten opsigte van organisasiekeuse geïdentifiseer kon word nie.

#### 5.2.3.2 BEROEPSAANPASSING

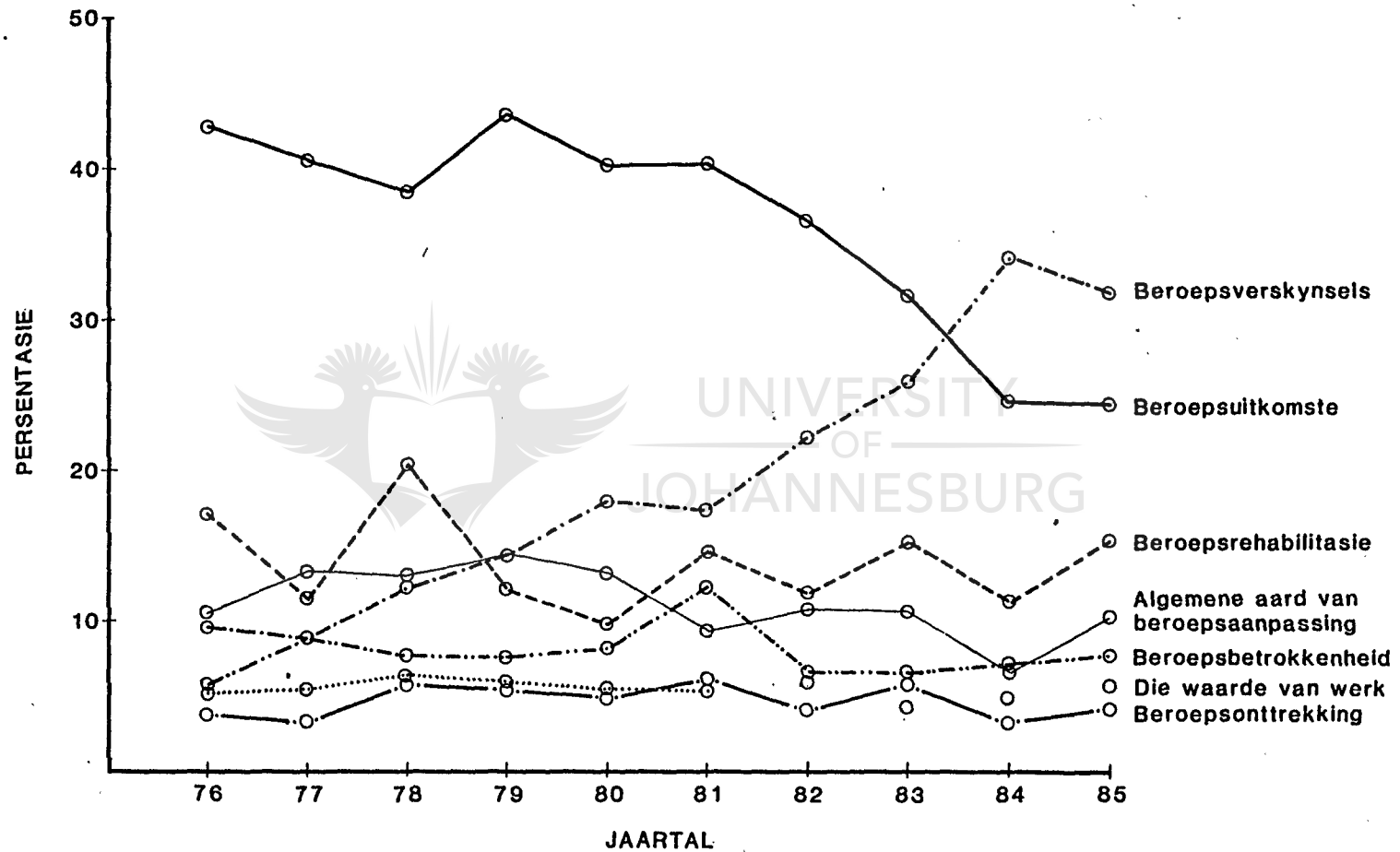
In figuur 5.1 op bladsy 101 en bylaag 4.1 van Aanhangsel C word die persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema beroepsaangepassing verteenwoordig, vir elke jaar aangedui.

##### 5.2.3.2.1 PERSENTASIE STUDIES PER SUBTEMA

In die geheel gesien blyk dit dat, ten opsigte van hierdie hooftema,

- die meeste navorsing op die gebiede van beroepsuitkomst en beroepsverskynsels gedoen is
- 'n relatief kleiner hoeveelheid navorsing ten opsigte van die algemene aard van beroepsaangepassing en beroepsrehabilitasie gedoen is,
- navorsing aangaande beroepsbetrokkenheid, -onttrekking en die waarde van werk in die lewe van die individu onderskeidelik die kleinste persentasie verteenwoordig.

Aangesien weinig navorsing ten opsigte van organisasierealiteite en die invloed van die tipe werk en werksure op beroepsgedrag,



Figuur 5.1 Persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema beroepsaanpassing verteenwoordig

aangeteken is oor die periode 1976-1985, word hierdie subtemas nie op die figuur aangedui nie.

#### 5.2.3.2.2

#### NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS

Op grond van 'n vergelyking tussen die periodes 1976-1980 en 1981-1985 en veral in die lig van die algemene toename in navorsing ten opsigte van beroepsaanpassing, kan die volgende tendense waargeneem word, naamlik

- 'n betreklik groot afname in die persentasie navorsing gedoen per jaar ten opsigte van beroepsuitkomst (9.6 persent) veral sedert 1981
- 'n afname in die persentasie navorsing gedoen ten opsigte van die algemene aard van beroepsaanpassing (3.4 persent), veral ook sedert 1981
- 'n betreklik konstante hoeveelheid navorsing ten opsigte van beroepsbetrokkenheid, afgesien van 'n toename in 1981, sowel as beroepsrehabilitasie
- 'n konstante, dog klein, persentasie navorsing ten opsigte van beroepsonttrekking en die waarde van werk
- 'n groot toename in die persentasie navorsing ten opsigte van beroepsverskynsels.



Ten einde 'n beter aanduiding van navorsing gedoen op die gebiede van beroepsverskynsels en beroepsuitkomst te gee word hierdie subtemas vervolgens van nader beskou.

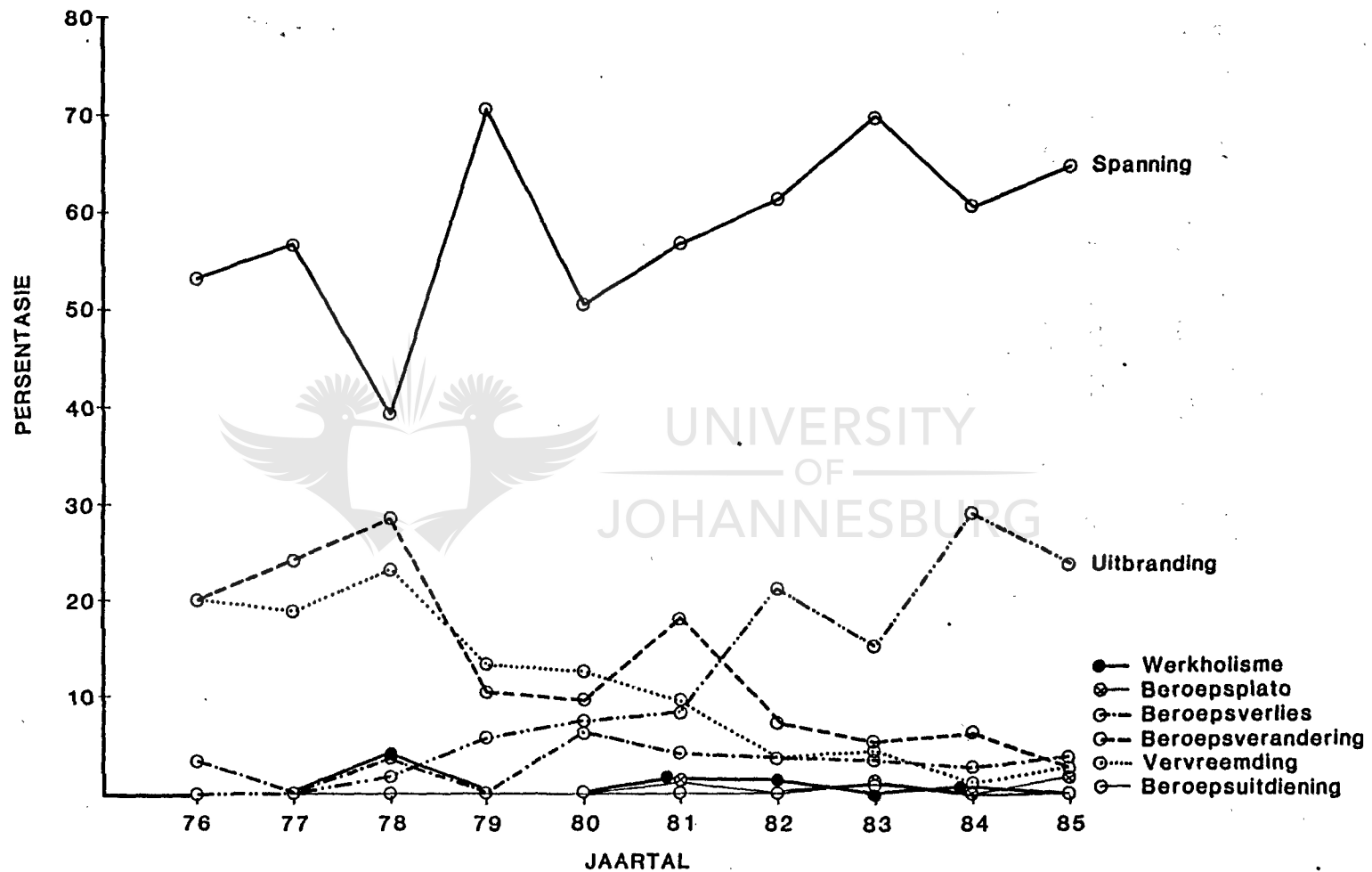
a) BEROEPSVERSKYNSELS

Die persentasie wat elke verskynsel van navorsing ten opsigte van hierdie subtema verteenwoordig, word in figuur 5.2 op bladsy 104 en bylaag 4.2 van Aanhangsel C aangetoon.

Wanneer die gemiddelde persentasie navorsing per jaar gedurende die periodes 1976-1980 en 1981-1985 met mekaar vergelyk word, blyk gesê te kan word dat

- navorsing aangaande spanning die grootste persentasie ten opsigte van hierdie subtema verteenwoordig en dat 'n toename van 11.4 persent in die hoeveelheid navorsing daaromtrent oor die periode 1981-1985 vergeleke by 1976-1980 plaasgevind het. Ofskoon dit nie uit die figuur blyk nie, was daar 'n aansienlike toename in navorsing ten opsigte van die fisiese newe-effekte van spanning.

- 'n skerp toename in navorsing ten opsigte van uitbranding (16.5 persent) plaasgevind het en dat naas spanning die meeste navorsing van alle beroepsver-



Figuur 5.2 Persentasie wat navorsing ten opsigte van die onderskeie beroepsverskynsels van die subtema, beroepsverskynsels verteenwoordig

skynsels sedert 1982 op hierdie gebied gedoen is ('n studie aangaande hierdie onderwerp het in 1978 vir die eerste keer verskyn)

- 'n relatief groot afname in die persentasie navorsing ten opsigte van beroepsverandering (10.6 persent) nadat die meeste navorsing aangaande beroepsverskynsels oor die periode 1976-1978, naas spanning, op hierdie gebied gedoen is
- 'n relatief groot afname plaasgevind het in die persentasie navorsing ten opsigte van vervreemding (13.4 persent) veral sedert 1978 toe die meeste navorsing naas spanning en beroepsverandering op hierdie gebied gedoen is
- navorsing ten opsigte van beroepsverlies 'n klein maar konstante persentasie verteenwoordig
- 'n aanduiding bestaan van 'n geringe toename in navorsing ten opsigte van die beroepsplato nadat in die periode 1976-1980 geen navorsing aangaande hierdie onderwerp aangeteken is nie
- met die uitsondering van 1978 weinig navorsing ten opsigte van werkhoolisme aangeteken is
- feitlik geen navorsing oor die periode 1976-1985 ten opsigte van beroepsuitdiening aangeteken is nie.

b) BEROEPSUITKOMSTE

Aangesien slegs twee beroepsuitkomste geïdentifiseer is, is van die veronderstelling uitgegaan dat die volume navorsing uitgevoer ten opsigte van elk die sinvolste aangedui kon word deur dit as persentasie van die hooftema uit te druk. Bylaag 4.3 van Aanhangsel C toon die persentasie wat navorsing ten opsigte van beroepstevredenheid en beroepsukses onderskeidelik van die hooftema beroepsaanpassing verteenwoordig. Teen die agtergrond van die algehele afname in die persentasie navorsing ten opsigte van die subtema beroepsuitkomste, blyk gesê te kan word dat

- die grootste persentasie navorsing ten opsigte van hierdie subtema op die gebied van beroepstevredenheid gedoen is en dat daar 'n betreklik groot afname (6.7 persent) in die gemiddelde hoeveelheid navorsing per jaar oor die periode 1981-1985 (veral 1984-1985) plaasgevind het vergeleke met die periode 1976-1980
- wanneer bogenoemde twee periodes vergelyk word, 'n afname van 3 persent in die gemiddelde hoeveelheid navorsing ten opsigte van beroepsukses waargeneem kan word.

### 5.2.3.3 BEROEPSONTWIKKELING

In figuur 6.1 op bladsy 108 en bylaag 5.1 van Aanhangsel C word die persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema beroepsontwikkeling verteenwoordig, vir elke jaar aangedui.

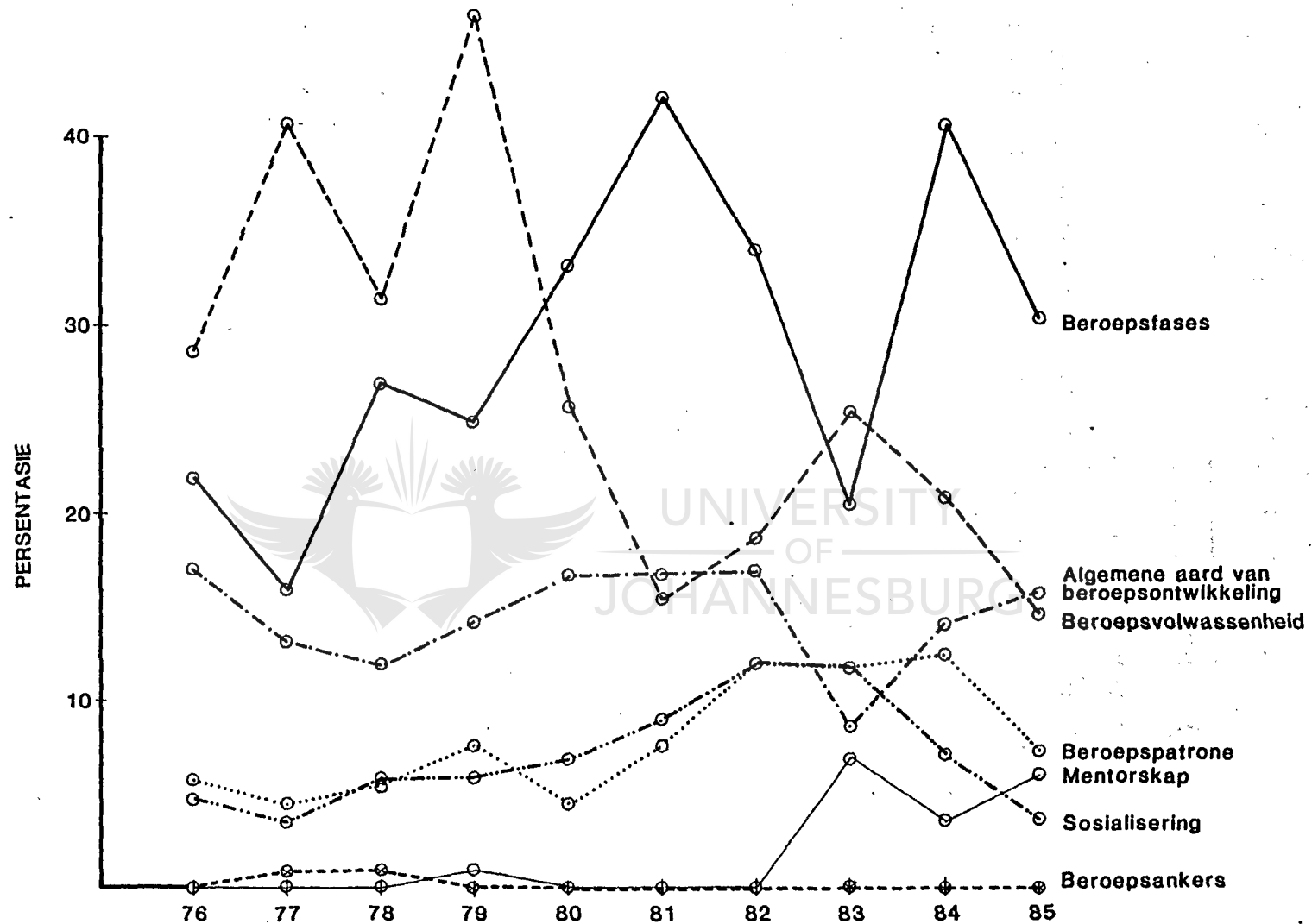
#### 5.2.3.3.1 PERSENTASIE STUDIES PER SUBTEMA

Uit figuur 6.1 kan gesien word dat,

- die meeste navorsing ten opsigte van hierdie hooftema op die gebiede van beroepsfases, die algemene aard van beroepsontwikkeling en beroepsvolwassenheid gedoen is
- heelwat minder ten opsigte van beroepspatrone en organisasiesosialisering gedoen is
- weinig aangaande mentorskap aangeteken is
- feitlik geen navorsing ten opsigte van beroepsankers aangeteken is nie.

#### 5.2.3.3.2 NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS

Op grond van 'n vergelyking tussen die periodes 1976-1980 en 1981-1985 en teen die agtergrond van 'n afname in die algehele hoeveelheid navorsing ten opsigte van beroepsontwikkeling kan die volgende tendense waargeneem word, naamlik,



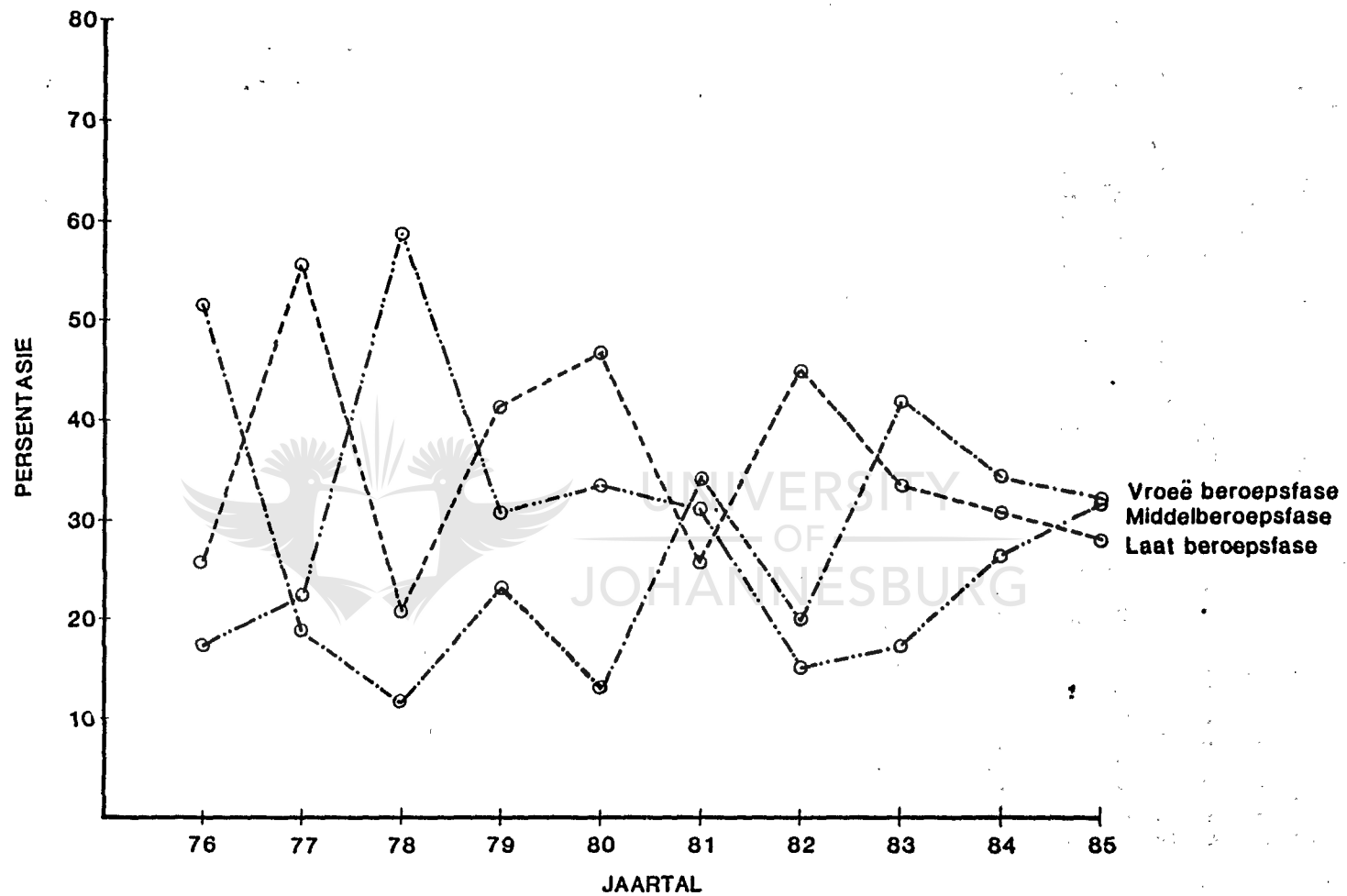
Figuur 6.1 Persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hoofteema beroepsontwikkeling verteenwoordig

- 'n toename in die gemiddelde persentasie studies per jaar, oor die periode 1981-1985, waar van beroepsfases melding gemaak word (9.4 persent) met die uitsondering van die afname wat in 1983 plaasgevind het
- 'n betreklik groot afname in die persentasie navorsing gedoen ten opsigte van beroepsvolwassenheid (15.8 persent), veral sedert 1980
- 'n geringe toename in die persentasie navorsing ten opsigte van organisasie-sosialisering (3.3 persent) alhoewel 'n afname gedurende 1984-1985 waargeneem kan word
- 'n toename in navorsing ten opsigte van mentorskap van gemiddeld 5.4 persent per jaar sedert 1982
- 'n toename in navorsing ten opsigte van beroepspatrone van gemiddeld 4.7 persent per jaar oor die periode 1981-1985 vergeleke by die voorafgaande vyf jaar.

'n Aantal opmerkings dien gemaak te word ten opsigte van die subtemas, beroepsfases en beroepsvolwassenheid.

a) BEROEPSFASES

In figuur 6.2 op bladsy 110 en bylaag 5.2 van Aanhangsel C word die persentasie navorsing wat elke beroepsfase van die



Figuur 6.2 Persentasie navorsing wat elke beroepsfase van die totale getal studies ten opsigte van beroepsfases verteenwoordig.



totale getal studies ten opsigte van beroepsfases verteenwoordig, vir elke jaar aangedui.

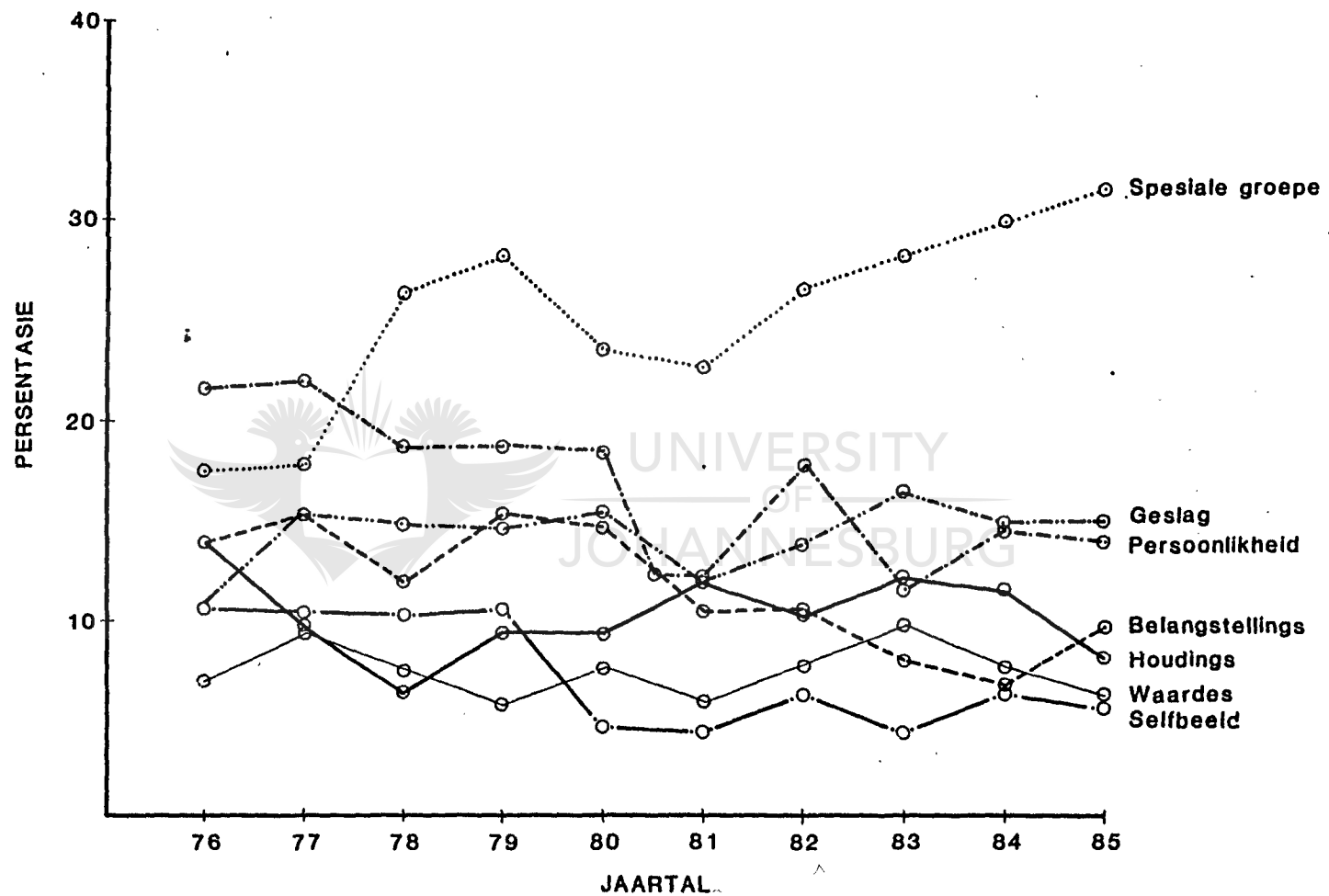
Uit figuur 6.2 is dit duidelik dat dit moeilik is om bepaalde tendense te identifiseer benewens die tendens dat daar oor die laaste aantal jare 'n meer gelyke verdeling van studies ten opsigte van die onderskeie fases blyk te wees. Verder kan ook daarop gewys word dat, benewens die probleme van ouer werkers en direkte verwysings na beroepstoet-rede, weinig studies teëgekome is waar die beroepsproblematiek van die onderskeie fases spesifiek aangespreek word.

b) BEROEPSVOLWASSENHEID

Ten opsigte van beroepsvolwassenheid is waargeneem dat navorsing in die oorgrote meerderheid van gevalle gemik is op persone wat nog nie die beroepslewe betree het nie.

#### 5.2.3.4 INDIVIDUELE VERSKILLE

Die persentasie wat die onderskeie individuele verskille van die totale getal studies aangaande die hoofteema, individuele verskille verteenwoordig word in figuur 7 op bladsy 112 en bylaag 6.1 van Aanhangsel C aangedui. Vanweë die groot aantal individuele verskille wat bestaan, word slegs daardie op die figuur aangedui ten opsigte waarvan die meeste



Figuur 7 Persentasie wat onderskeie Individuele verskille van die totale getal studies aangaande die hooftema, individuele verskille, verteenwoordig

navorsing uitgevoer is oor die periode onder bespreking. Aangesien die individuele verskille aangetref in die navorsingstitels wat bestudeer is, hoofsaaklik binne 'n beroepskonteks voorkom, is dit nie noodsaaklik geag om 'n onderskeid tussen die subtemas individuele verskille en beroepsverskille te tref nie. Die subtema spesiale groepe word egter wel op die figuur aangedui. Die getal navorsingstudies gedoen ten opsigte van die onderwerpe wat nie in die figuur verskyn nie word in bylaag 6.1 van Aanhangsel C uiteengesit. Enkele opmerkings ten opsigte van hierdie onderwerpe word egter wel in die teks gemaak.

## 5.2.3.4.1

PERSENTASIE STUDIES TEN OPSIGTE VAN  
INDIVIDUELE VERSKILLE

Ten opsigte van die persentasie navorsing gedoen blyk oor die algemeen gestel te kan word, dat,

- die meeste navorsing op die gebied van spesiale groepe gedoen is
- heelwat ten opsigte van geslagsverskille, persoonlikheid en tot 'n mindere mate belangstellings en houdings gedoen is, en
- relatief minder navorsing ten opsigte van waardes en selfbeeld gedoen is, terwyl
- die onderwerpe wat nie op die figuur

verskyn nie, naamlik aanlegte, kennis/intelligensie, behoeftes en ouderdom 'n betreklik lae persentasie van die totale hoeveelheid navorsing aangaande hierdie hoofteema verteenwoordig.

In bylaag 6.1 van Aanhangsel C kan ook gesien word dat die onderwerp lokus van beheer (wat onder persoonlikheid ingesluit is) heelwat aandag van navorsers ontvang. Verder kan ook genoem word dat in die ganse periode onder bespreking, melding in slegs tien studies gemaak is van leer- of werkstyle. Ten opsigte van spesiale groepe dien daarop gewys te word dat die oorgrote meerderheid navorsing op die vrou gerig is en daarna op gestremdes.

#### 5.2.3.4.2

#### NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN INDIVIDUELE VERSKILLE

Teen die agtergrond van die algemene afname in die totale persentasie navorsing ten opsigte van hierdie hoofteema kan 'n aantal tendense weereens geïdentifiseer word deur die periodes 1976-1980 en 1981-1985 met mekaar te vergelyk, naamlik,

- 'n toename in die persentasie navorsing ten opsigte van spesiale groepe van gemiddeld 5 persent per jaar - 'n toename wat veral sedert 1978 waargeneem kan word

- 'n afname in die persentasie navorsing ten opsigte van persoonlikheid van gemiddeld 5.3 persent per jaar - 'n afname wat veral sedert 1977 waargeneem kan word
- 'n afname in die persentasie navorsing ten opsigte van belangstellings van gemiddeld 5.6 persent per jaar - veral sedert 1980
- 'n betreklik konstante persentasie navorsing ten opsigte van waardes en geslagsverskille in beroepsgedrag
- 'n geringe toename in die persentasie navorsing ten opsigte van houdings (1.1 persent), maar wat veral gedurende die periode 1978-1983 waargeneem kan word
- 'n afname in die persentasie navorsing ten opsigte van selfbeeld/konsep (3.9 persent) - veral sedert 1979.

Vervolgens word die subtema, spesiale groepe van nader bekyk.

a) SPEZIALE GROEPE

Die persentasie wat navorsing ten opsigte van die onderkeie spesiale groepe van hierdie subtema verteenwoordig, word in bylaag 6.2 van Aanhangsel C

aangetoon. Ten opsigte van hierdie subtema blyk die volgende waargeneem te kan word, naamlik,

- 'n toename in die persentasie navorsing ten opsigte van gestremdes en begaafdes, sowel as 'n geringe toename in navorsing ten opsigte van immigrante
- 'n betreklik konstante hoeveelheid navorsing ten opsigte van werkloses, minderhede en misdadigers ("delinquents")
- 'n afname in die persentasie navorsing ten opsigte van vroue, swartes en minderbevoorregtes, terwyl daar 'n totale afwesigheid van studies ten opsigte van homoseksuele persone gedurende 1981-1985 waargeneem is.

Ten opsigte van die onderwerpe wat nie in figuur 7 aangedui is nie, blyk

- 'n geringe toename in die persentasie navorsing ten opsigte van ouderdomsverskille
- 'n afname in die persentasie navorsing ten opsigte van behoeftes, aanlegte, leer- en werkstyle, en
- 'n betreklik konstante persentasie navorsing ten opsigte van kennis/intelligensie

waargeneem te kan word.

### 5.2.3.5 BEROEPSINTERVENSIES

Die persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hooftema beroepsintervensies verteenwoordig word in figuur 8 op bladsy 118 en bylaag 7 van Aanhangsel C aangedui.

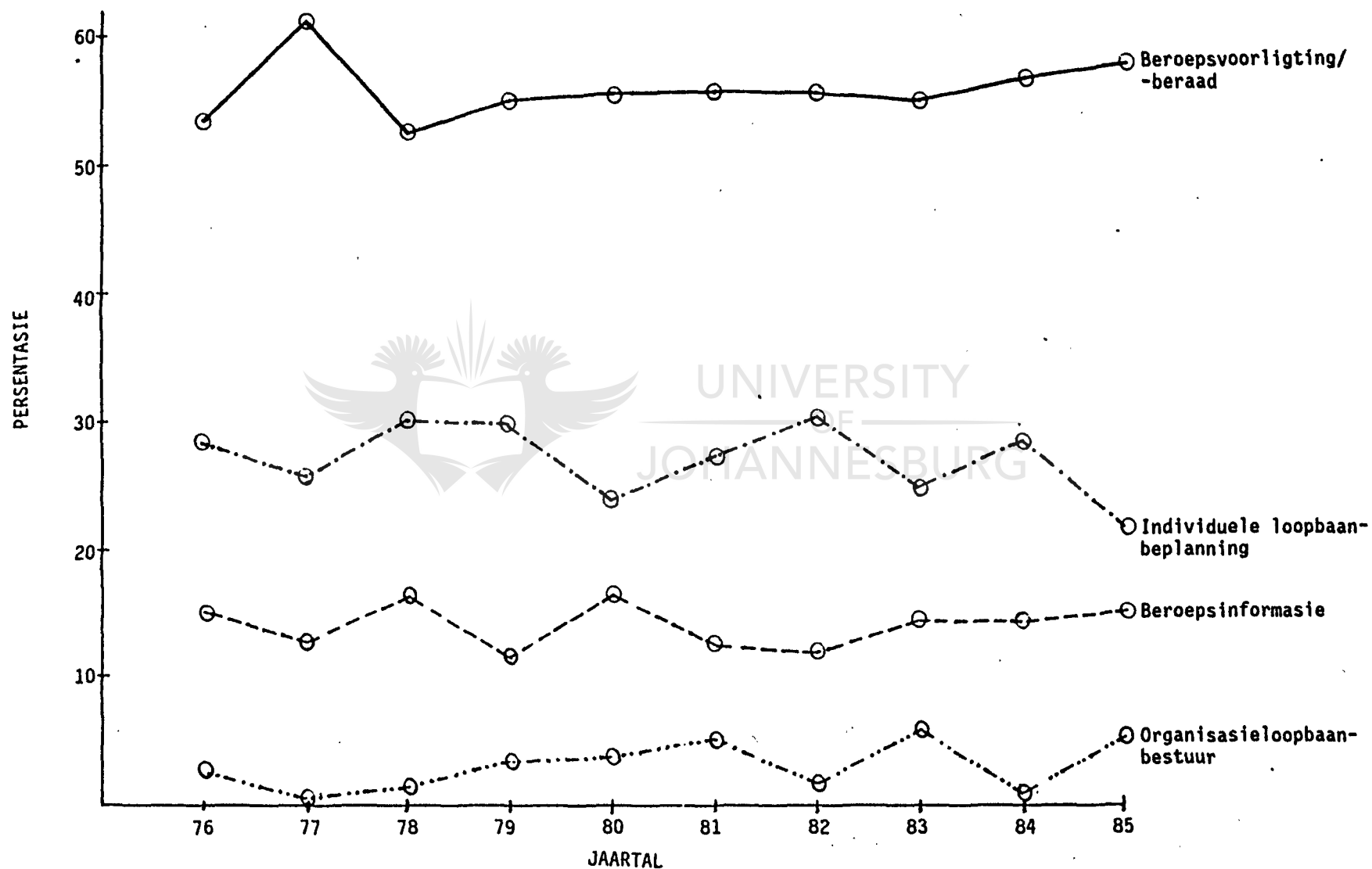
#### 5.2.3.5.1 PERSENTASIE STUDIES PER SUBTEMA

In figuur 8 kan gesien word dat, ten opsigte van hierdie hooftema

- die meeste navorsing op die gebied van beroepsvoorligting en -beraad gedoen is,
- minder op die gebiede van individuele loopbaanbeplanning en beroepsinformatie onderskeidelik gedoen is, en
- die minste navorsing op die gebied van organisasie-loopbaanbestuur gedoen is.

#### 5.2.3.5.2 NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS

Wanneer die gemiddelde hoeveelheid navorsing per jaar ten opsigte van hierdie subtemas vir die periode 1976-1980 met dié van 1981-1985 vergelyk word, kan die volgende tendense waargeneem word, naamlik



Figuur 8 Persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas van die hoofteema beroepsintervensies verteenwoordig



- 'n betreklik konstante persentasie ten opsigte van beroepsinformatie, beroepsvoorligting en -beraad sowel as individuele loopbaanbeplanning
- 'n geringe toename in die persentasie navorsing ten opsigte van organisasie loopbaanbestuur (1.5 persent).

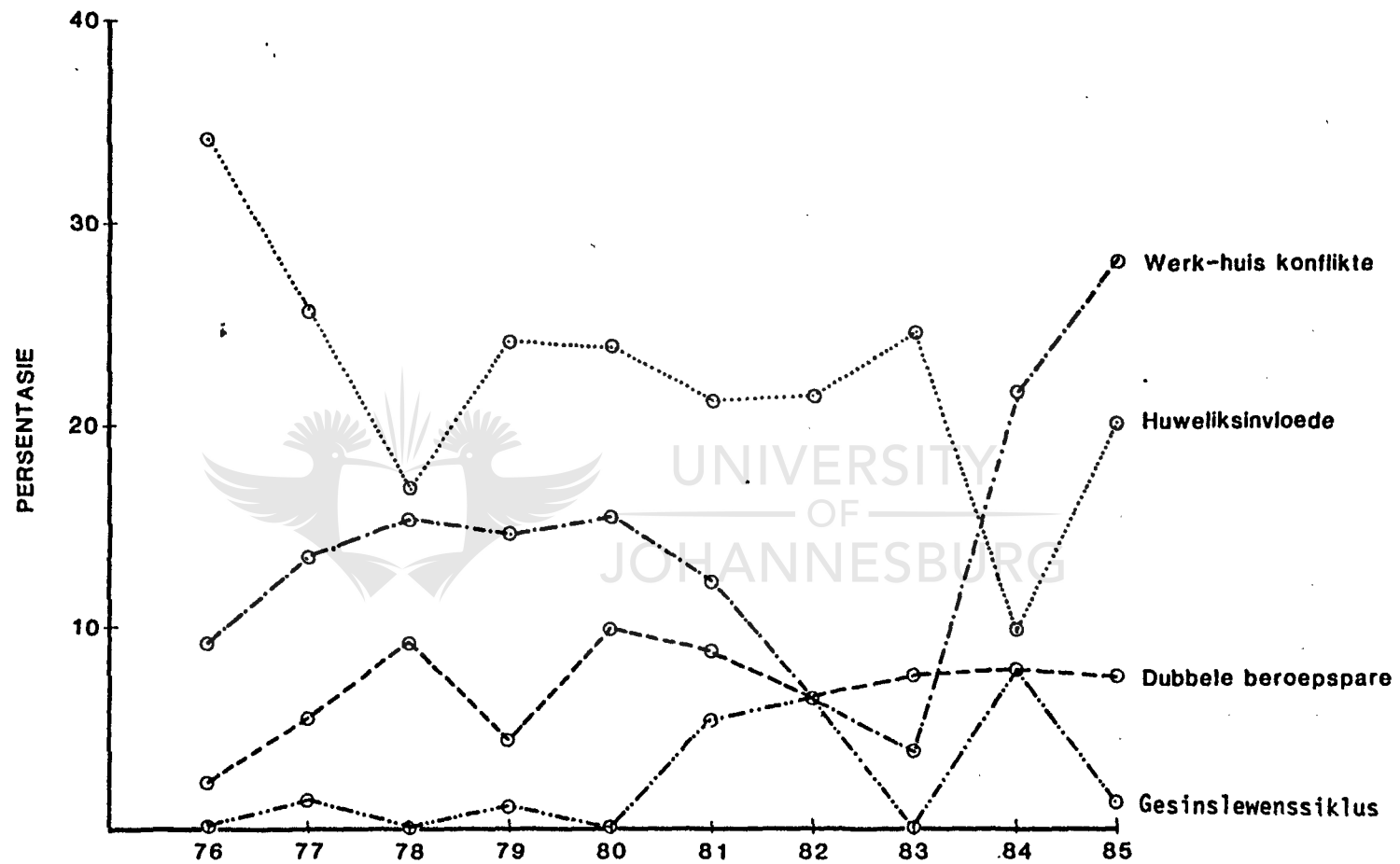
#### 5.2.3.6 GESINSINVLOEDE OP BEROEPSGEDRAG

Die persentasie wat navorsing ten opsigte van subtemas relevant tot gesinsinvloede op beroepsge-  
drag van hierdie hoofteema verteenwoordig word in  
figuur 9 op bladsy 120 en bylaag 8 van Aanhangsel  
C aangetoon.

##### 5.2.3.6.1 PERSENTASIE STUDIES PER SUBTEMA

Uit die figuur kan gesien word dat

- 'n betreklik groot hoeveelheid navorsing ten opsigte van werk-huis konflikte en die wedersydse effek van die huweliks-verhouding en werk op mekaar gedoen is
- minder ten opsigte van dubbele beroeps-pare gedoen is
- terwyl weinig aangaande die gesins-lewenssiklus gedoen is.



Figuur 9 Persentasie wat navorsing ten opsigte van onderwerpe relevant tot gesinsinvloede op beroepsgedrag van die hoofteema verteenwoordig

## 5.2.3.6.2

NAVORSINGSTENDENSE TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS

Die opvallendste tendense ten opsigte van bogenoemde onderwerpe blyk die volgende te wees

- 'n algemene afname (5.6 persent) in die persentasie navorsing ten opsigte van huweliksinvloede op beroepsgedrag indien die periodes 1976-1980 en 1981-1985 vergelyk word
- 'n betreklik konstante persentasie navorsing ten opsigte van dubbele beroepspare
- 'n betreklik groot toename in die gemiddelde persentasie navorsing per jaar ten opsigte van werk-versus-huis-konflikte, veral gedurende 1984-1985
- 'n geringe toename in die persentasie navorsing ten opsigte van die gesinslewenssiklus (3.7 persent) gedurende die periode 1981-1985.

## 5.2.3.7

ANDER

Alhoewel beroepsielkundige teorieë vir die doeleindes van hierdie studie nie as deel van die inhoud van die Beroepsielkunde beskou is nie, is gepoog om 'n aanduiding te verkry van die frekwensie navorsing gedoen ten opsigte van teorieë relevant tot die Beroepsielkunde. Die persentasie navorsing wat die onderskeie teorieë van die totaal ten opsigte van

hierdie onderwerp verteenwoordig, word in bylaag 9 van Aanhangsel C aangeteken. 'n Groot afname kan waargeneem word in die totale hoeveelheid navorsing ten opsigte van beroepsielkundige teorieë. Verder kan gesien word dat die oorgrote meerderheid navorsing ten opsigte van Holland se teorie van beroepskeuse en -ontwikkeling gedoen is terwyl weinig aangaande ander teorieë gedoen is.

### 5.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gepoog om 'n aanduiding te verkry van daardie areas in die studieveld van die Beroepsielkunde wat aandag van navorsers oor die periode 1976-1985 ontvang het. In die weergee van hierdie inligting is die hoeveelheid klem geplaas op die onderskeie onderwerpe, sowel as die klemveranderinge wat met verloop van tyd plaasgevind het aangetoon binne die raamwerk van hoof- en subtemas uiteengesit in hoofstuk vier.

Alhoewel, met die uitsondering van drie jare (1977, 1979 en 1982), die totale aantal geïdentifiseerde navorsingstudies betreklik konstant gebly het, is veranderinge met betrekking tot die getal navorsingstudies aangaande die onderskeie hooftemas wel waargeneem. Daar is ook gepoog om 'n aanduiding te verkry van die relatiewe klem geplaas op die subtemas relevant tot 'n spesifieke hoofteema. Ook hier is 'n aantal veranderinge waargeneem oor die periode onder bespreking.

In hoofstuk ses word gepoog om die inligting weergegee in hierdie en vorige hoofstukke te integreer en te evalueer ten einde navorsingsmoontlikhede in die studieveld te identifiseer.

## HOOFSTUK 6

### BESPREKING, AANBEVELINGS EN SAMEVATTING

#### 6.1 INLEIDING

Soos in hoofstuk twee aangetoon is, is hierdie studie geskoei op die klassifisering van literatuur in die Beroepsielkunde. In besonder is daarop gewys dat dit in hierdie studie sou gaan om die opstel van 'n klassifikasiestelsel, die opneem van literatuur in die klassifikasiestelsel en die gebruik van die klassifikasiestelsel vir die afleiding van navorsingsprioriteite in die Beroepsielkunde.

Tot dusver is die klassifikasiestelsel opgestel en gebruik vir die ordening en kwantifisering van beroepsielkundige literatuur. Dit is uiteraard so dat die voldoendenheid van die klassifikasiestelsel en sy gebruik in literatuuropname verband, 'n bepalende effek op die afleiding van navorsingsprioriteite sal hê. Gevolglik sal die resultate van die literaturopname, in terme van die klassifikasiestelsel en sy toepassing, in hierdie hoofstuk krities beskou word, waarna enkele aanbevelings ten opsigte van toekomstige beroepsielkundige navorsing gemaak sal word.

#### 6.2 BESPREKING VAN RESULTATE

##### 6.2.1 DIE KLASSIFIKASIESTELSE

In hoofstuk twee is twee vereistes ten opsigte van die formulering van die klassifikasiestelsel gestel, naamlik,

- dat die stelsel volledig moes wees, sodat alle beroepsielkundige onderwerpe daarin opgeneem kon word, en

- dat daar so min as moontlik twyfel moes bestaan ten opsigte van waar 'n bepaalde onderwerp in sodanige stelsel opgeneem kon word.

Sover dit die volledigheid van die stelsel aangaan, kan aanspraak geensins daarop gemaak word dat die hoof- en subtemas, soos in hoofstuk vier beskryf, die totale inhoud van die Beroepsielkunde verteenwoordig nie, hoofsaaklik vanweë die feit dat nie alle beroepsielkundige literatuur bestudeer is nie.

Gegewe die basis- en sekondêre tekste wat gebruik is vir die formulering van die stelsel, sowel as die tydvak waarin hierdie bronne verskyn, blyk dit tog dat die onderwerpe wat in hierdie studie geïdentifiseer en geklassifiseer is, 'n aansienlike gedeelte van die inhoud van die Beroepsielkunde verteenwoordig. Hierdie stelling word grootliks gebaseer op die waarneming dat die oorgrote meerderheid van navorsingsonderwerpe gedurende die periode 1976-1985 binne die raamwerk van hoof- en subtemas soos uiteengesit in hoofstuk vier, geakkomodeer kon word.

Op grond hiervan blyk dit dan dat die klassifikasiestelsel voorsiening maak vir 'n betreklik volledige dekking van die inhoud van die studieveld en word die volledigheid daarvan derhalwe as aanvaarbaar beskou.

Met verwysing na laasgenoemde vereiste, word toegegee dat die inhoud van die studieveld waarskynlik op verskillende wyses geklassifiseer kan word, wat met die indeling gevolg in hierdie studie mag verskil.

So byvoorbeeld is dit moontlik om 'n aantal intervensies wat onder die subtema "individuele loopbaanbeplanning" ingesluit is ook onder die subtema "organisasieloopbaanbestuur" te klassifiseer aangesien 'n huidige neiging bestaan dat organisasies hulpmiddele vir die individuele loopbaanbeplanning van hul werknemers daarstel. Die feit dat 'n bepaalde onderwerp waarskynlik onder meer as een afdeling geklassifiseer sou kon word is egter 'n probleem inherent aan enige klassifikasiestelsel. Tydens die klassifisering van onderwerpe is deurgaans gepoog om 'n subjektiewe beoordeling te maak van die hoek waaruit 'n onderwerp in die literatuur benader word, sowel as die belangrikheid wat daaraan geheg word. Op grond hiervan is besluit wat onder die onderskeie hoof- en subtemas ingesluit kon word.

Dit sou waarskynlik ook gewens gewees het om 'n groter aantal hoof- en subtemas tydens die klassifisering van onderwerpe te identifiseer, sodat voorsiening gemaak kon word vir die klassifisering van 'n onderwerp soos byvoorbeeld "beroepsielkundige teorieë", wat in hoofstuk vyf onder die opskrif "ander " geklassifiseer is. 'n Verdere voorbeeld in hierdie verband behels die hooftema "gesinsinvloede op beroepsgedrag". Hierdie hooftema sou waarskynlik uitgebrei kon

word om die invloed op beroepsgedrag van ander belangrike persone in die lewe van die individu - soos byvoorbeeld, rolmodelle, kollegas, beste vriende en ander persone waarmee die individu intiem verkeer - in te sluit.

Alhoewel daar dus enkele leemtes ten opsigte van die klassifikasiestelsel bestaan, word hierdie as aanvaarbaar beskou aangesien die omvang daarvan nie van sodanige aard is dat afbreuk gedoen word aan die gebruik van die stelsel vir die klassifisering van beroepsielkundige literatuur nie.

#### 6.2.2 DIE KLASSIFISERING EN KWANTIFISERING VAN BEROEPSIELKUNDIGE NAVORSINGSONDERWERPE

Die metode gevolg in die klassifisering en kwantifisering van navorsingsonderwerpe het gelei tot die bepaling van navorsingsvolume en -tendense ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas. Weinig probleme is hiermee ondervind, hoofsaaklik vanweë die meganistiese aard van die metode wat gevolg is, naamlik die berekening van die persentasie navorsing uitgevoer per jaar aangaande die onderskeie hoof- en subtemas, gevolg deur 'n inspeksie van die verandering in hierdie persentasies met verloop van tyd.

Die feit dat sommige navorsingstitels dubbel geklassifiseer is vanweë die gereelde voorkoms van meer as een onderwerp binne dieselfde titel, was onbevredigend maar het nie afbreuk gedoen aan die bevindinge ten opsigte van die relatiewe navorsingsklem geplaas op die onderskeie hoof- en subtemas nie.



In hoofstuk twee is aangetoon dat slegs die onderwerpsindekse van die Psychological Abstracts bestudeer is ten einde inligting aangaande beroepsielkundige navorsing te bekom. Tydskifte wat nie sielkundig van aard is nie, maar wat wel beroepsielkundige onderwerpe mag dek - soos byvoorbeeld sommige bestuurstydskrifte - is derhalwe nie by die studie ingesluit nie. Dit is dus moontlik dat 'n onakkurate aanduiding van die hoeveelheid navorsing aangaande sekere onderwerpe (soos veral organisasieloopbaanbestuur) verkry is, aangesien die moontlikheid bestaan dat relevante navorsing wel ten opsigte daarvan uitgevoer is, maar nie in die Psychological Abstracts aangeteken is nie. 'n Verdere opmerking in hierdie verband behels die wyse waarop beroepsielkundige navorsingstudies bestudeer is. Die feit dat slegs die titels van hierdie studies bestudeer is en nie die inhoud daarvan nie, het tot gevolg gehad dat die algemene "gees" of bedoeling van die studies verlore gegaan het, sodat 'n aanduiding nie verkry is van die onderwerpe wat werklik in die studie beklemtoon is nie. Daar word egter van die standpunt uitgegaan dat inligting ten opsigte van die "gees" of bedoeling van studies slegs tot die verfyning van resultate sou lei, en dat die resultate soos weergegee in hoofstuk vyf weinig daardeur beïnvloed sou word.

Alhoewel daar dus leemtes ten opsigte van die klassifisering en kwantifisering van beroepsielkundige navorsingsonderwerpe bestaan, word hierdie ook as aanvaarbaar beskou aangesien weinig afbreuk daardeur aan die bevindinge van die studie gedoen is.

In die geheel gesien kan gesê word dat die formulering van 'n klassifikasiestelsel sowel as die klassifisering en kwantifisering van beroepsielkundige navorsingsonderwerpe 'n bevredigende resultaat gelewer het en dat 'n aanvaarbare basis daardeur gebied is vir die identifisering van navorsingsprioriteite in die studieveld.

### 6.3 DIE AFLEIDING VAN BEROEPSIELKUNDIGE NAVORSINGSPRIORITEITE

Op grond van die kwantitatiewe klassifikasie van onderwerpe waaroor beroepsielkundige navorsing gedurende die periode 1976-1985 uitgevoer is, sowel as enkele waarnemings gemaak tydens die uitvoering van die studie, blyk die volgende aanbevelings ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas gemaak te kan word:

#### 6.3.1 BEROEPSKEUSE

Op grond van die feit dat onderwerpe relevant tot beroepskeuse reeds geruime tyd in die vakliteratuur aangetref word en heelwat navorsing waarskynlik in die verlede daaromtrent uitgevoer is, tesame met die waargenome afname in belangstelling daarin oor die periode 1976-1985, bestaan daar tekens dat navorsing ten opsigte van hierdie onderwerp 'n versadigingspunt bereik het. Enkele uitsonderings behels egter die onderwerpe beroepsbesluitneming en organisasiekeuse. Tydens die uitvoering van hierdie studie is waargeneem dat 'n groot hoeveelheid navorsing gerig is op persone wat nog nie die beroepslewe betree het nie. Alhoewel navorsing gerig op hierdie persone

sekerlik van waarde is (en veral verwag kan word by 'n tema soos beroepskeuse) blyk daar ten opsigte van hierdie hoofteema ruimte te wees vir navorsing gerig op persone wat reeds die beroepslewe betree het - persone waarmee die beroepsielkundige immers grootliks gemoeid is. Die toename in die klem geplaas op beroepsbesluitneming tesame met 'n afname in belangstelling ten opsigte van die tradisionele onderwerpe relevant tot beroepskeuse blyk 'n aanduiding te wees dat navorsers tot die besef gekom het van die noodsaaklikheid om beroepskeuse vanuit 'n wyer perspektief te benader, aangesien die begrip beroepsbesluitneming ook daardie keuses en besluite insluit wat gedurende die loop van die beroepslewe gemaak word.

Op grond van bogenoemde opmerkings blyk toekomstige navorsing ten opsigte van beroepsbesluitneming geregverdig te kan word. Vanweë die relatief klein hoeveelheid navorsing aangeteken daaromtrent blyk daar ook ruimte te wees vir navorsing ten opsigte van organisasiekeuse.

### 6.3.2 BEROEPSAANPASSING

Aangesien dit vir die beroepsielkundige belangrik is om die probleme wat met die onderskeie beroepsverskynsels gepaard gaan te verstaan sodat hy effektiewe beroepsingrypings kan maak, kan toekomstige navorsing ten opsigte van elk van die beroepsverskynsels geregverdig word. Op grond van die waarnemings gemaak in hoofstuk vyf, blyk dit

egter dat die verskynsels spanning en uitbranding reeds heelwat aandag ontvang, sodat aandag moontlik eerder toegespits kan word op daardie verskynsels wat minder aandag ontvang het (soos beroepsuitdiening, werkholisme, die beroepsplato en beroepsverlies).

Wat betref die ander subtemas relevant tot beroepsaanpassing blyk daar ruimte te bestaan vir navorsing ten opsigte van "werk/organisasie-realiteite" en "tipe werk en werksure" op grond van die klein hoeveelheid navorsing aangeteken ten opsigte daarvan. 'n Aanduiding bestaan verder dat die subtema beroepsuitkomst (en veral beroepstevredenheid) uitgedien begin raak as 'n navorsingsonderwerp. Aangesien die oorblywende subtemas reeds 'n geruime tyd in die vakliteratuur aanwesig is en waarskynlik ook aandag in die verlede van navorsers ontvang het, word hierdie onderwerpe nie as toekomstige navorsingsprioriteite beskou nie.

### 6.3.3 BEROEPSONTWIKKELING

Benewens die subtemas beroepspatrone en die algemene aard van beroepsontwikkeling wat reeds geruime tyd in die studieveld voorkom, blyk toekomstige navorsing ten opsigte van elk van die subtemas geregverdig te kan word.

Op grond van die waarneming dat navorsing ten opsigte van beroepsvolwassenheid in die meerderheid van gevalle gerig is op persone wat nog nie die beroepslewe betree het nie, kan

toekomstige navorsing op hierdie gebied aanbeveel word indien dit gerig word op persone wat reeds die beroepslewe betree het. Ten opsigte van die subtema beroepsfases is in hoofstuk vyf gewys op die skynbare leemte in navorsing ten opsigte van die spesifieke beroepsproblematiek van die onderskeie beroepsfases.

Op grond daarvan dat die onderwerpe mentorskap, beroepsankers en tot 'n mindere mate organisasie-sosialisering relatief nuwe begrippe in die studieveld verteenwoordig, tesame met die waarneming dat relatief min navorsing - veral wat betref beroepsankers - ten opsigte van hierdie onderwerpe aangeteken is, kan toekomstige navorsing ook ten opsigte van hierdie onderwerpe geregverdig word.

#### 6.3.4

#### INDIVIDUELE VERSKILLE

Benewens die subtema spesiale groepe is 'n algemene afname in belangstelling ten opsigte van onderwerpe relevant tot hierdie hooftema waargeneem. Aangesien individuele verskille in trekke en faktore veral op 'n vroeë tydstip in die geskiedenis van die Beroepsielkunde beklemtoon is en derhalwe reeds lank in die vakliteratuur voorkom, is die afname in belangstelling te verstane. Hierdie hooftema blyk dan ook tekens van uitgediendheid as 'n navorsingsonderwerp te toon. Alhoewel die subtema spesiale groepe heelwat aandag van navorsers ontvang, kom dit voor asof navorsing ten opsigte die vrou ook 'n versadigingspunt bereik het.

Indien navorsing op hierdie gebied beoog word, sou verwag word dat oorweging geskenk sal word aan nuwere onderwerpe sowel as spesiale groepe waaroor tot dusver min navorsing aangeteken is soos byvoorbeeld leerstyle, werkstyle, kognitiewe style en spesiale groepe soos immigrante.

#### 6.3.5

#### BEROEPSINTERVENSIES

Op grond van die wyse waarop die taak van die beroepsielkundige in hierdie studie gekonseptualiseer is, kan gesê word dat die Beroepsielkundige in die toepassing van sy kennis by uitstek daarmee gemoeid is om die werker in staat te stel om die eise van sy beroepslewe effektief te kan hanteer. Op grond hiervan en ook vanweë die kompleksiteit van probleme waarmee die individu gekonfronteer mag word, kan enige navorsing gerig op die tegnieke en prosesse wat gebruik kan word om beroepsgedrag te bevorder, geregverdig word. Op grond van die min navorsing aangeteken ten opsigte daarvan blyk toekomstige navorsing egter veral op die gebied van organisasie-loopbaanbestuur gefokus te kan word.

#### 6.3.6

#### GESINSINVLOEDE OP BEROEPSGEDRAG

Vanweë die relatief klein persentasie wat navorsing ten opsigte van hierdie hoofteema van totale beroepsielkundige navorsing verteenwoordig, blyk navorsing ten opsigte van elk van die subtemas aanbeveel te kan word. Op grond van die belangrikheid wat in die literatuur aan die

interaksie tussen werk en die gesin geheg word, sowel as die klein getal navorsingstudies aangeteken ten opsigte van die gesinsleuenssiklus blyk navorsing egter veral ten opsigte van die subtemas werk-huiskonflikte en die gesinsleuenssiklus geregverdig te kan word.

## 6.3.7

ANDER

Benewens die aanbevole navorsing ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas kan enkele aanbevelings ten opsigte van navorsing aangaande beroepsielkundige teorieë gemaak word.

Afgesien van Holland se teorie van beroepskeuse en -ontwikkeling is opgemerk dat ander teorieë relevant tot die Beroepsielkunde weinig aandag van navorsers ontvang. Die formulering van 'n teorie is een manier waarop daar in die gedragswetenskappe gepoog word om verskynsels te verklaar. 'n Teorie verskaf 'n struktuur van hipoteses en veralgemenings wat getoets en vergroot kan word. 'n Teorie is veral van waarde vir 'n navorser in die sin dat dit hom voorsien van konsepte, aannames, metodes en voorspellings wat nuttig gebruik kan word in die keuse en uitvoering van navorsing. Vanweë die sentrale plek wat 'n teorie in enige wetenskap bekleed, kan gestel word dat dit in die belang van die vooruitgang daarvan sou wees indien teoriekonstruksie en -toetsing aandag van navorsers ontvang.

Hierdie area kan as 'n groot leemte beskou word in die navorsing uitgevoer oor die afgelope tien jaar en gevolglik word navorsing ook op hierdie gebied aanbeveel indien aandag aan teorieë benewens dié van Holland geskenk word.

#### 6.4 SAMEVATTING

Die gevolgtrekkings waartoe hierbo ten opsigte van toekomstige beroepsielkundige navorsing gekom is, kan in tabel 2 op bladsy 135 saamgevat word. In hierdie tabel word die prioriteit van navorsing ten opsigte van die onderskeie hoof- en subtemas as hoog of laag aangetoon.

Ofskoon die waarde van bogenoemde prioriteitsbepaling ietwat aan bande gelê word deur die tekortkominge inherent aan die metode van die studie, waarna hierbo in afdeling 6.2 verwys is, dien die aandag ook op die volgende gevestig te word. Die bepaling van prioriteite is gebaseer op 'n retrospektiewe ontleding van uitgevoerde navorsing in die studieveld. Geen voorsiening is dus gemaak vir kreatiewe insig wat 'n nuwe wending in die studieveld - soos byvoorbeeld die skepping van nuwe hoof- of subtemas - kan bewerk nie. Om proaktief ten opsigte van kennisgenerering te wees met die inligting verkry uit hierdie studie sou egter aanmatigend wees. By nabetragting sou dit gewens gewees het indien die insig, kreatiwiteit en gevoel ten opsigte van toekomstige navorsing van 'n aantal persone wat in die veld werkzaam is, geput kon word. Sodanige inligting sou moontlik deur middel van die delphi-tegniek bekom kon word waar 'n vraelys aan 'n aantal gesaghebbendes in die studieveld versprei kon word en van hulle verwag sou word om areas in die studieveld aan te toon waar leemtes in terme van navorsing bestaan.



TABEL 2 : AANBEVOLE NAVORSINGSPRIORITEITE AANGEDUI BINNE 'N BEROEPSIELKUNDIGE  
KLASSIFIKASIESTELSEL

		PRIORITEIT				PRIORITEIT	
HOOFTEMA	SUBTEMA	HOOG	LAAG	HOOFTEMA	SUBTEMA	HOOG	LAAG
1. BEROEPSKEUSE				4. INDIVIDUELE VERSKILLE			
1.1	Beroepsaspirasies		*	4.1	Persoonlikheid		*
1.2	Beroepsbesluitneming	*	*	4.2	Belangstellings		*
1.3	Beroepsvoorkeure		*	4.3	Waardes		*
1.4	Beroepskeusestadia		*	4.4	Houdings		*
1.5	Beroepsverwagtinge		*	4.5	Geslag		*
1.6	Beroepsorientasie		*	4.6	Selfbeeld		*
1.7	Organisasiekeuse	*		4.7	Ouderdom		*
2. BEROEPSAANPASSING				4.8	Behoeftes		*
2.1	Die algemene aard van beroepsaangepassing		*	4.9	Leerstyle	*	
2.2	Die betekenis van werk		*	4.10	Werkstyle	*	
2.3	Beroepsbetrokkenheid		*	4.11	Kognitiwe style	*	
2.4	Beroepsonttrekking		*	4.12	Aanlegte		*
2.5	Werk/Organisasie-realiteite	*		4.13	Spesiale groepe	*	
2.6	Tipe werk en werksure	*		5. BEROEPSINTERVENSIES			
2.7	Beroepsrehabilitasie		*	5.1	Beroepsvoorligting/-beraad	*	
2.8	Beroepsverskynsels	*		5.2	Beroepsinformatie	*	
2.9	Beroepsuitkomst		*	5.3	Organisasie loopbaan-bestuur	*	
3. BEROEPSONTWIKKELING				5.4	Individuele loopbaan-beplanning	*	
3.1	Die algemene aard van beroepsontwikkeling		*	6. GESINSINVLOEDE OP BEROEPS-GEDRAG			
3.2	Beroepsfases	*		6.1	Werk-huis konflikte	*	
3.3	Beroepspatrone		*	6.2	Huweliksverhoudinge	*	
3.4	Beroepsvolwassenheid	*		6.3	Dubbele beroepspare	*	
3.5	Organisasiesosialisering	*		6.4	Die gesinslebens-siklus	*	
3.6	Mentorskap	*		7. ANDER			
3.7	Beroepsankers	*		7.1	Beroepsielkundige teorie	*	

Tog hou die inligting wat uit hierdie studie verkry is heelwat waarde in, aangesien dit navorsing eerstens kan rig en gekoördineerd kan laat plaasvind. Tweedens is riglyne verskaf ten opsigte van die breë areas in die studieveld waar skynbare leemtes bestaan en toekomstige navorsing derhalwe die meeste van waarde mag wees. Derdens is 'n verwysingsraamwerk van die inhoud van die Beroepsielkunde daargestel wat kreatiewe denke ten opsigte van toekomstige navorsingsonderwerpe kan stimuleer. Vierdens bied hierdie studie aan die student in die Bedryfsielkunde 'n breë oorsig van die aard van die Beroepsielkunde, die plek daarvan binne die Bedryfsielkunde, sowel as die verband tussen die Beroepsielkunde en verwante studiegebiede.

Aangesien die totale studieveld van die Beroepsielkunde onder die soeklig geplaas is, is daar in hierdie studie doelbewus weggestuur van spesifisiteit en is aanbevelings slegs ten opsigte van die relatief breë areas binne die studieveld gemaak. Ten einde meer spesifieke en gedetailleerde inligting beskikbaar te stel sou aanbeveel kon word dat studies soortgelyk aan hierdie, maar waarin daar ook van vraelyste gebruik gemaak word, ten opsigte van elk van die geïdentifiseerde hooftemas uitgevoer word. Vanweë die dinamiese aard van die studieveld sou ook voorgestel kon word dat sodanige studies op 'n gereelde basis, sê vyfjaarliks, uitgevoer word.

Ten slotte kan op die oorkoepelende uitgangspunt van hierdie studie gewys word, naamlik dat die vooruitgang van die wetenskap van die Beroepsielkunde slegs deur die doelgerigte keuse en uitvoering van navorsing bevorder kan word.

Hierdie studie kan gesien word as 'n bydrae tot die bereiking van hierdie oogmerk.

OPGAAF VAN VERWYSINGS

- Beach, D.S. Personnel: the management of people at work (4th ed.). New York: Mc Millan, 1980.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. Job stress, employee health and organisational effectiveness : a facet analysis, model and literature review. Personnel Psychology, 1978, 31 (4), 665-699.
- Beroepsraad vir Sielkunde. Riglyne vir die opleiding van sielkundiges. Pretoria, 1985.
- Crites, J.O. Vocational psychology : the study of vocational behaviour and development. New York: McGraw Hill, 1969.
- Frost, P.J., Mitchell, V.F., & Nord, W.R. Organisational reality (2nd ed.). Glenview, Illinois: Scott en Foresman, 1982.
- Hall, D.T. Careers in organisations. Pacific Palisades: Goodyear, 1976.
- Levinson, H. Psychological man. Massachusetts : Levinson Institute, 1976.
- Levinson, D.J. The mid-life transition. In M.A. Morgan, Managing career development. New York: Van Nostrand, 1980.
- Maltha, D.J. Literatuur onderzoek en schriftelijk rapporteren. Wageningen : Centrum voor landbouwpublikaties en landbouw documentatie, 1977.
- Mankin, D. Toward a post industrial psychology. New York : John Wiley, 1978.

- McCormick, E.J., & Tiffin, J. Industrial psychology (6th ed.). Boston : Allen en Unwin, 1975.
- Mitchell, T.R. People in organisations (2nd ed.). Tokyo : McGraw Hill, 1983.
- Morgan, H. Clinical aspects of industrial/organisational psychology. In J.S.J. Manuso, Occupational clinical psychology. New York : Praeger, 1983.
- Morgan, M.A. Managing career development. New York : Van Nostrand, 1980.
- Pikunas, J. Human development : an emerging science. Tokyo : McGraw Hill, 1976.
- Schein, E.H. Career dynamics : matching individual and organisational needs. Massachusetts : Addison Wesley, 1978.
- Schoones, P.C., Swanepoel, C.J. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. (6de uitg) Johannesburg : Voortrekker, 1975
- Du Toit, S.J., & Booysen, C.M.
- Stoner, J.A.F. Management. London : Prentice - Hall, 1978.
- Super, D.E. The psychology of careers. New York : Harper en Row, 1957.
- Super, D. E., & Bohn, M.J. Occupational psychology. Belmont : Wadsworth, 1970.
- Theron, F., & Fielding, M. Resources and methods. Kaapstad : Oxford University, 1981.
- Walker J.W. Human resource planning. New York: McGraw Hill, 1980.
- Zunck, V.G. Career counselling. Monterey : Brooks en Cole, 1981.

AANHANGSEL A.

Lys van literatuurbronne gebruik om beroepsielkundige  
onderwerpe te identifiseer.

- |   |   |
|---|---|
| Albrecht, K.  | <u>Stress and the manager.</u><br>Englewood Cliffs, N.J. :<br>Prentice-Hall, 1979.  |
| American Psychological Association                            | <u>Psychological abstracts :<br/>subjects index.</u> Arlington :<br>APA, 1976 - 1985.   |
| Brown, D., Brookes, L.,<br>en genote                          | <u>Career choice and development.</u><br>San Francisco : Jossey Bass,<br>1984.  |
| Burack, E.H., Albrecht, M.<br>& Seitler, H.                   | <u>Growing: a woman's guide to<br/>career satisfaction.</u> Belmont :<br>Wadsworth, 1980.   |
| Burack, E.H., & Mathys, N.J.                                  | <u>Career management in<br/>organisations: a practical<br/>human resource planning<br/>approach.</u> Lake Forest :<br>Brace-Park, 1980. |
| Carone, P.A., Kieffer, S.N.,<br>Krinsky, L.W., & Yolles, S.F. | <u>Misfits in industry.</u> New York :<br>Spectrum, 1978.   |
| Collins, E.G.L.   | <u>Executive success : making it<br/>in management.</u> New York : John<br>Wiley, 1983.   |
| Cooper, C.L.  | <u>After forty : the time for<br/>achievement?</u> New York : John<br>Wiley, 1981.  |
| Crites, J.D.  | <u>Vocational psychology : the<br/>study of vocational behaviour<br/>and development.</u> New York :<br>McGraw-Hill, 1969.              |
| Di Caprio, N.S.   | <u>Adjustment : fulfilling human<br/>potentials.</u> Englewood Cliffs,<br>N.J. : Prentice-Hall, 1980.                                   |
| Doering, M., & Rhodes, S.R.                                   | <u>The ageing worker.</u> Beverley<br>Hills : Sage, 1983.   |

- Dudley, G.A., & Tiedeman, D.V. Career development exploration and commitment. Indiana : Accelerated Development, 1977.
- Engel, P.H. The overachievers. New York: Dial, 1976.
- Epperley, W.R., & Cohen, A.M. Interactive career development. New York : Praeger, 1984.
- Kanungo, R.N. Work alienation. New York: Praeger, 1982.
- Kaufman, H.G. Career management: a guide to combating obsolescence. New York: IEEE, 1975.
- Korman, A.K., & Korman, R.W. Career success, personal failure. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1980.
- Krantz, D.L. Radical career change. New York : MacMillan, 1978.
- Lauerdale, M. Burnout. San Diego : University Associates, 1982.
- Levinson, H. Psychological man. Massachusetts : Levinson Institute, 1976.
- Levinson, H. Executive (2nd ed.). Massachusetts : Harvard, 1981.
- Lindhard, N. Careers planning after thirty or forty. Kaapstad : College Tutorial, 1977.
- Lofquist, L.H., & Davis, R.V. Adjustment to work. New York: Meredith, 1969.
- London, M., & Stumpf, S.A. Managing careers. New York: Addison - Wesley, 1982.
- Maslach, C. Burnout: the cost of caring. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1982.
- Mencke., R & Hummel, R.L. Career planning for the 80's. Monterey : Brooks en Cole, 1984.

- Miner, J.B. The challenge of managing. Philadelphia: Saunders, 1975.
- Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B., & Skipper, S. The workaholic and his family. Grand rapids, Michigan : Baker, 1981.
- Morgan, M.A. Managing career development. New York : Van Nostrand, 1980.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. Employee organisation linkages. New York: Academic, 1982.
- Newman, P.R., & Newman, B.M. Living: the process of adjustment. Homewood, Illinois: Dorsey, 1981.
- Paine, W.S. Job stress and burnout. Beverley Hills : Sage, 1982.
- Parnes, H.S. Work and retirement. London : MIT, 1981.
- Pepitone - Rockwell, F. Dual career couples. Beverley Hills : Sage, 1980.
- Robbins, P.I. Successful midlife career change. New York : AMACOM, 1978.
- Sarason, S.B. Work, ageing and social change. New York : MacMillan, 1977.
- Schein, E.H. Career dynamics : matching individual and organisational needs. Massachusetts : Addison Wesley, 1978.
- Schertzer, B. Career planning : freedom to choose (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin, 1977.
- Schrank, L.W. Life plan : a practical guide to successful career planning. Skokie, Illinois : National Textbook, 1982.
- Segal, A. Career choice. London : Pan Books, 1981.
- Sofer, C. Men in mid-career. Cambridge : University Press, 1970.

- Stair, L.B. Careers in business: selecting and planning your career path. Homewood, Illinois: Irwin, 1980.
- Super, D.E. The psychology of careers. New York : Harper en Row, 1957.
- Super, D.E., & Bohn, M.J. Occupational psychology. Belmont: Wadsworth, 1970.
- Tiedeman, D.V. Designing our career machines. New York: Character Research, 1979.
- Tittle, C.K. Careers and family : sex roles and adolescent life. Beverley Hills: Sage, 1981.
- Tolbert, E.L. Counselling for career development. Boston : Houghton Mifflin, 1980.
- Van Maanen, J. Organisational careers : some new perspectives. New York: John Wiley, 1977.
- Walker, J.W. Human resource planning. New York: McGraw Hill, 1980.
- Walsh, B.W., & Osipow, S.H. Handbook of vocational psychology : foundations. Hillside, N.J. : Erlbaum, 1983.
- Walsh, B.W., & Osipow, S.H. Handbook of vocational psychology : Erlbaum applications. Hillside, N.J. : 1983.
- Wanous, J.P. Organisational entry. Reading, Massachusetts : Addison Wesley, 1980.
- Weinrach, S.G. Career counselling. New York: McGraw Hill, 1979.
- Williams, R. Career management and career planning : a study of North American practice. London: Her Majesty's, 1981.



**AANHANGSEL B: VOORBEELDE VAN ONDERWERPE WAT IN DIE BEROEPSIELKUNDIGE LITERATUUR AANGETREF WORD**

-----

HOOFTEMA -----	ONDERWERP
1. BEROEPSKEUSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die aard van beroepskeuse</li> <li>- Beroepskeuseteorieë</li> <li>- Die meting en voorspelling van beroepskeuse</li> <li>- Die ontwikkeling/proses van beroepskeuse</li> <li>- Beroepsfantasering</li> <li>- Beroepsverkenning</li> <li>- Veranderlikes wat verband hou met die keuse van 'n beroep (intern sowel as ekstern)</li> <li>- Determinante van beroepsaspirasies/voorkeure</li> <li>- Beroeps/professionele oriëntasie</li> <li>- Beroeps/werkverwagtinge</li> <li>- Beroepsrolmodelle</li> <li>- Die rol van self-evaluasie in beroepskeuse</li> <li>- Die rol van persoonlikheidsontwikkeling in beroepskeuse</li> <li>- Die invloed van die familie in beroepskeuse</li> <li>- Beroepskeuse gedurende beroepsontwikkeling</li> <li>- Probleme verbonde aan die keuse van 'n beroep</li> <li>- Probleme verbonde aan die verkeerde keuse van 'n beroep</li> <li>- Die fasilitering van beroepskeuse</li> <li>- Die bevordering van beroepskeuse en besluitneming deur middel van 'n gerekenariseerde informasiestelsel</li> <li>- Organisasiekeuse</li> </ul>

## DOFTEMA

## 2. BEROEPSAANPASSING

### UBTEMA

#### 2.1 Die algemene aard van beroepsaanpassing

- Die keuse van vryetydaktiwiteite
- Beroepsaanpassing teoriee
- Die verband tussen algemene- en beroepsaanpassing
- Die determinante van aanpassing
- Die aard en dinamika van aanpassing
- Sielkundige "coping" meganismes
- Sielkundige verdedigingsmeganismes
- Aanpassingstyle
- Die waarde van bevredigende werk in algemene aanpassing
- Determinante van beroepsaanpassing
- Die verband tussen beroepsaanpassing en die geestesgesondheid van die werker
- Die meting van beroepsaanpassing
- Affektiewe reaksies op beroepstimuli
- Die meting van affektiewe reaksies onder verskillende beroepsgroepe
- Gedragskenmerke van aangepaste/wanaangepaste persone
- Aanpassingsvereistes van verskillende lewensberoepsfases
- Die invloed van die familie op beroepsaanpassing
- Werksgeskiedenis as indikator van beroepsaanpassing
- Beroepsverdedigingsmeganismes
- Beroepsneuroses

- Aanpassingsprobleme as gevolg van teenstrydige vereistes van beroeps- en lewensfases
- Volwassenes in die werksrolle van nie-volwassenes
- Werksituasies waar wanaanpassingsgedrag effektief mag wees
- Aanpassingsprobleme van spesiale beroepsgroepe
- Beroepskrisisse
- Die invloed van gesinsaanpassing op beroepsaanpassing
- Die werksprobleme van emosioneel versteurdes
- Die verband tussen fisiese en geestelike gesondheid
- Die psigopatologie van werk
- Die aard van werk
- Die verskeidenheid van werk
- Die betekenis van werk in die lewe van die mens
- Behoeftes bevredig deur werk
- Die effek van werk op houdinge
- Die relatiewe belangrikheid van die werksrol as een van 'n aantal lewensrolle ("work salience")
- Werk en lewenstyl
- Werketieke
- Veranderende sienings ten opsigte van werk
- Die toekoms van werk
- Die verband tussen werk en vryetyd aktiwiteite
- Ontspanningsetieke
- Die betekenis van werk in verskillende beroepsgroepe

## 2.2 Die betekenis van werk in die lewe van die individu

### 2.3 Beroeps/werksbetrokkenheid

- Die betekenis van werk tydens verskeie lewensfases
- Houdings en persepsies ten opsigte van spesifieke beroepe
- Werksbetrokkenheid en aanpassing by aftrede
- Die voorspellers en werksbetrokkenheid
- Die ontwikkeling van 'n beroepsidentiteit
- Die voorspellers van organisasiebetrokkenheid
- Die kongruensie tussen 'n self- en 'n beroepselfkonsep
- Die betekenis geheg aan beroepsbetrokkenheid
- Die beroepsbetrokkenheid van die vrou
- Lojaliteitsdilemmas
- Die meting van 'n beroepselfkonsep
- Werksbetrokkenheid gedurende verskillende beroepsfases
- Beroepselfkonsepkrystalisering

### 2.4 Beroepsonttrekking

- Die aard, sielkundige determinante en gevolge van onttrekkingsgedrag (afwesigheid, omset, alkoholisme, gebruik van verdowingsmiddels)
- Die meting en bekamping van onttrekkingsgedrag
- Die geneigdheid om te onttrek
- Faktore betrokke by die onttrekkingsbesluit
- Die voorkoms van selfmoord as gevolg van werksprobleme

### 2.5 Organisasie-realiteite

- Die invloed van organisasiepolitiek op beroepsgedrag
- Die invloed van organisasiestruktuur op die beroepsaanpassing en -tevredenheid van die werker
- Sielkundige reaksies teenoor die organisasiestruktuur

## 2.6 Tipe werk en werksure

- Houdings teenoor organisasiepolitiek
- Die ontwikkeling van psigopatologie as gevolg van die organisasiestruktuur
- Die sielkundige reaksies teenoor vuil, vervelige of gevaarlike werk
- Ongeluksvatbaarheid
- Die sielkundige effek van abnormale werksure op die werker
- Die psigosomatiese effekte van skofwerk
- Die handhawing van 'n positiewe selfbeeld tydens die beoefening van degraderende beroepe

## 2.7 Beroepsrehabilitasie

- Die plek van beroepsrehabilitasie in die beroepsielkunde
- Die beroepsrehabilitasieproses
- Die beroepsrehabilitasie van volwassenes en kinders
- Beraad en voorligting in beroepsrehabilitasie
- Beroepsrehabilitasietegnieke
- Beroepsevaluasie

## 2.8 Beroepsverskynsels

### 2.8.1 Vervreemding

- Aard van vervreemding
- Benaderings tot die verskynsel van vervreemding
- Gevolge van vervreemding
- Teenstrydige lewensvereistes as 'n bron van vervreemding
- Ontnugtering as 'n bron van vervreemding
- Voorkoms van vervreemding tydens verskillende beroepsfases
- Verlies aan persoonlike affiliasies as 'n bron van vervreemding

- Programme vir die voorkoming van vervreemding
- Die invloed van werketieke op vervreemding
- Vrye tyd (leisure) vervreemding
- Gedragspatrone van vervreemde persone

### 2.8.2 Beroepsuitdiëning

- Die aard en oorsake van uitdiëning
- Vatbaarheid vir uitdiëning
- Voorkoms van uitdiëning onder verskillende beroepsgroepe
- Die meting van uitdiëning
- Verantwoordelikheid van die organisasie en die individu in die voorkoming van uitdiëning
- Loopbaanbeplanning as 'n teenvoeter vir uitdiëning
- Opleiding/opvoeding in die middel- en laatberoep ("mid-career update")

### 2.8.3 Beroepsverlies

- Oorsaaklike faktore wat die waarskynlikheid van beroepsverlies beïnvloed
- Redes aangegee vir beroepsverlies
- Fisiese en sielkundige gevolge van beroepsverlies
- Die invloed van die lengte van die periode van werkloosheid op die sielkundige toestand van die mens
- Vrywillige versus nie-vrywillige beroepsverlies
- Die invloed van beroepsverlies op die gesin en huwelik
- Gesondheidsprobleme as oorsaak van beroepsverlies
- Die effek van beroepsverlies tydens verskillende lewens/beroepsfases
- Die faktore wat die besluit om af te tree beïnvloed

#### 2.8.4 Beroepsverandering

- Reaksies op beroepsverlies
- Die ego funksionering van werklose persone in vergelyking met persone wat werk
- Die aard van beroepsverandering
- Eienskappe van persone wat van beroep verander
- Eienskappe van persone wat nie van beroep verander nie
- Beroepsveranderingsprosesse
- Oorsake en gevolge van beroepsverandering
- Die verband tussen lewens/beroepsfases en beroepsverandering
- Die invloed van beroepsverandering op die gesin en lewenstyl
- Interne vs. eksterne druk om van beroep te verander
- Voorkoms en frekwensie van beroepsverandering onder verskillende beroepsgroepe
- Die verband tussen beroepsverandering en uitdiening
- Hindernisse in die proses van beroepsverandering
- Werkloosheid/beroepsverlies as 'n motivering vir beroepsverandering
- Wenke vir suksesvolle beroepsverandering
- Beroepsveranderingvaardighede
- Die verband tussen beroepsverandering en lewenskrisisse
- Die invloed van fisiese gesondheid op beroepsverandering
- Die koste verbonde aan beroepsverandering
- Die ooreenkoms tussen die eerste en tweede beroepe van persone wat van beroep verander het

- Houdings teenoor werk tydens beroepsverandering

#### 2.8.5 Werkholisme

- Die aard van werkverslawing
- Die werkholis en sy gesin
- Tipes werkholisme
- Onderskikking van persoonlike waardes aan die van die organisasie
- Die invloed van ouderdom op werkholisme
- Simptome van werkholisme
- Oorsake van werkholisme
- Kenmerke van werkholiste
- Die geloofsisteen van werkholiste
- Die oorkoming van werkholisme

#### 2.8.6 Werkspanning

- Die aard en oorsake van spanning
- Die oorsake van spanning
- Die meting van spanning
- Die proses/verloop van spanning
- Die fisiologie van spanning
- Self-geïnduseerde spanning
- Emosionele reaksies op spanning
- Fisies-chemiese reaksies op spanning
- Die fisiese en sielkundige gevolge van spanning
- Spanningshanteringstegnieke
- Spanningsinnokulasie
- Die rol van sosiale ondersteuning in die vermindering van spanning
- Rolkonflik, rolonduidelikheid
- Koronêre gedragspatrone



### 2.8.7 Uitbranding ("Burnout")

- Patrone van psigosomatiese klagtes
- Die verband tussen werkspanning en beroepsaanpassing/geestesgesondheid
- Die aard en oorsake van die uitbranding-sindroom
- Die verband tussen uitbranding en spanning
- Die verband tussen uitbranding en vervreemding
- Die simptome van uitbranding
- Die verskillende stadia in die proses van uitbranding
- Uitbrandingsmodelle
- Die voorkoms van uitbranding onder verskillende beroepsgroepe
- Die invloed van uitbranding op die gesin
- Die voorkoms van uitbranding tydens verskillende beroeps/lewensfases
- Die gevolge van uitbranding
- Persoonlike en organisatoriese strategieë vir die bekamping van uitbranding

### 2.8.8 Afplatting

- Die aard van die beroepsplato
- Bronne van organisatoriese en individuele afplatting
- Sielkundige reaksies tot afplatting
- Die vooruitsig van 'n laterale verskuiwing om plek te maak vir opvolgers ("shelf-sitting")
- Faktore wat inhoudelike sowel as strukturele plato's beïnvloed
- Effektiewe versus oneffektiewe beroepsplato's
- Kenmerke van mobiele versus afgeplatte persone

### 9.1 Beroepsatisfaksie

- Die betekenis van beroepsatisfaksie
- Teorieë van beroepsatisfaksie
- Die determinante van beroepsatisfaksie
- Die verband tussen lewens- en beroepsatisfaksie
- Die verband tussen beroepsukses en -satisfaksie
- Die meting van beroepsatisfaksie
- Die probleem van eerlikheid ten opsigte van beroepsatisfaksie
- Indikators van beroepsatisfaksie
- Die verband tussen beroepsatisfaksie en "job longevity"
- Die invloed van werketieke op beroepsatisfaksie
- Sosiale kragte wat beroepsatisfaksie beïnvloed

### 9.2 Beroepsukses

- Die aard en betekenis van beroepsukses
- Kriteria/determinante van beroepsukses
- Die meting en voorspelling van beroepsukses
- Die aard van oorprestasie ("over achievement")
- Eienskappe en kenmerke van suksesvolle persone
- Die "beroepsukses/persoonlike mislukking" sindroom
- Die verband tussen beroepsukses en vervreemding
- Suksesbehoefte en die wen-motief
- Die identifisering van suksesneuroses
- Die ontleding van suksesverhale
- Positiewe en negatiewe gevolge verbonde aan die strewe na beroepsukses

- Die vrees van sukses
- Die rol van selfkonsepverheldering in beroepsukses
- Werksgeskiedenis as indikator van beroepsukses
- Die inhiberende effek van die piramidale struktuur van organisasies sowel as organisasiepolitiek op beroepsukses
- Tevredenheid met beroepsukses
- Faktore wat verhinder dat die belonings verbonde aan beroepsukses ervaar word

TEMA

---

### 3. BEROEPSONTWIKKELING

TEMA

---

#### 3.1 Die algemene aard van beroepsontwikkeling

- Ontwikkelingsielkundige teorieë
- Die menslik lewenssiklus
- Lewensfases, take verbonde aan elke fase, en oorgangstadia
- Lewenstake en die konsep van "coping"
- Riglyne vir die konstruktiewe hantering van lewenstake
- Die invloed van fisiese, emosionele, sosiale, ego, persoonlikheids- en intellektuele ontwikkeling op beroepsgedrag
- Identiteitskrisisse
- Die invloed van werk op die algemene ontwikkeling van die mens
- Die ontwikkeling van behoeftes
- Teorieë en modelle van beroepsontwikkeling
- Beroepsiklus, beroepsfases, beroepstake
- Die determinante van beroepsontwikkeling
- Die invloed van lewensveranderinge en

-gebeurtenisse op beroepsgedrag

- Suksesvolle veroudering
- Die rol van ontspanning in beroepsontwikkeling
- Menslik behoeftes verbonde aan lewensfases

### 3.2 Beroepsfases

#### 3.2.1 Die vroeë Beroepsjar

- Verwagtinge, ervaringe en behoeftes tydens beroepstoetrede
- Die ontwikkelingstake van die intreefase
- Die sielkundige kontrak en sosialisering tydens die vroeë beroepsjare
- Die tipiese knelpunte en negatiewe uitkomste verbonde aan die intreefase
- Die beroepsproblematiek van jong bestuurders
- Strategieë van beroepstoetrede

#### 3.2.2 Die Middelberoepsjare

- Sielkundige veranderings tydens die middelste oorgangsfase
- "Male Menopause"
- Die ontwikkelingstake van die middelberoepsjare
- Veranderinge in die inhoud en kwaliteit van werk gedurende die middelberoepsfase
- Werksbetrokkenheid gedurende die middelberoepsfase
- Die aard van werkspanning gedurende die middelberoepsjare
- Die probleme van uitdiening en beroepstagnasie tydens die middelberoepsjare

##### 3.2.2.1 Die sogenaamde "Mid-life crisis" as 'n spesiale probleem tydens die middelberoepsjare

- Die sielkundige aard en oorsake van die krisis
- Die frekwensie van voorkoms van die krisis
- Sielkundige reaksies tydens die krisis
- Eienskappe van persone wat die krisis suksesvol deurstaan

- Die gevolge van die krisis
- Die verband tussen die "mid-life crisis" en beroepsverandering

### 3.2.3 Die Laatberoepsjare

- Die sielkundige uitwerking van veroudering op die mens
- Die vermoëns en sielkundige eienskappe van ouer werkers
- Stereotipes en wanopvattinge aangaande ouer persone
- Die probleme van volwasse leerders
- Die verband tussen onttrekkingsgedrag en ouderdom
- Houdings en gevoelens teenoor en tydens aftrede
- Die invloed van ouderdom op werkspanning
- Die effek van fisiese werk tydens die laat beroep
- Aftrede planne van middeljarige vroue
- Beroepsontwikkeling tydens die laat beroepsjare
- Beroepsontwikkeling tydens aftrede
- Sielkundige aanpassings wat gemaak word tot die vooruitsig van aftrede

### 3.3 Beroepspatrone

- Die ontwikkeling en determinante van beroepspatrone
- Die verband tussen lewens- en beroepspatrone
- Die konsekwentheid van beroepspatrone
- Markov kettings
- Die voorspelling van toekomstige beroepsgedrag op grond van temas in die beroepspatrone
- Die beroepspatrone van verskillende beroeps- en spesiale groepe

## 3.4 Beroepsvolwassenheid

- Die vergelyking van manlike versus vroulike beroepspatrone
- Die aard, determinante en meting van beroepsvolwassenheid
- Modelle en teorieë ten opsigte van beroepsvolwassenheid
- Die gebruik van 'n volwassenheidsopname as voorspeller van toekomstige beroepsaanpassing

## 3.5 Sosialisering

- Die aard en dinamika van sosialisering
- Sosialisering en personalisering as aanpassingsprosesse waardeur die organisasie en die individu veranderinge in mekaar teweegbring
- Die effek van sosialisering op onttrekkingsgedrag
- Probleme as gevolg van ooriëntifisering met die organisasie
- Sosialisering as 'n ontwikkelingsproses tydens organisasie toetrede
- Die aard en ontwikkeling van organisasie verbondenheid
- Die verskillende stadia van sosialisering
- Sosialiseringsmodelle
- Die sosialisering van volwassenes
- Konflikte gedurende organisasietoetrede
- Lojaliteits dilemmas gedurende die sosialiseringsproses
- Beroeps- versus organisasiesosialisering

## 3.6 Mentorskap

- Die frekwensie van voorkoms van mentorverhoudinge
- Die aard van mentorskap
- Voordele en gevolge verbonde aan mentorskap
- Mentorskap modelle

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veelvuldige mentorskap tegnieke</li> <li>- Die aard van die mentorverhouding met vroue in verskillende beroepsgroepe</li> </ul>
3.7 Beroepsankers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die aard van beroepsankers</li> <li>- Die verskillende tipes beroepsankers</li> <li>- Die identifisering van beroepsankers</li> <li>- Die toepasbaarheid van beroepsankers op alle beroepsgroepe</li> <li>- Die verband tussen beroepsankers en beroepsfases</li> <li>- Die eienskappe van verskillende beroepsanker groepe</li> <li>- Die beroepsukses van verskillende beroepsankergroepe</li> <li>- Die beroepsatisfaksie van verskillende beroepsankergroepe</li> </ul>
TEMA -----	
4. INDIVIDUELE VERSKILLE	
TEMA -----	
4.1 Tipes individuele verskille	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanlegte, persoonlikheid, belangstellings, behoeftes, houdingswaardes, kognitiewe vermoens, selfkonsep, kognitiewestyle, werkstyl, besluitnemingstyl, ras en ouderdom</li> <li>- Die aard, oorsprong, ontwikkeling en verandering van individuele verskille</li> <li>- Die meting van individuele verskille</li> <li>- Die invloed van individuele verskille op alle beroepsgedrag</li> </ul>
4.2 Beroepsverskille	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die ontwikkeling van 'n persoonlikheidsbattery vir sekere beroepsgroepe</li> <li>- Sosiale patrone in beroepsgroepe</li> <li>- Houdings in sekere beroepsgroepe</li> </ul>

- Kognitiewe en persoonlikheidsfunksionering in die werksplek
  - Affektiewe en kognitiewe kenmerke van beroepsgroepe
  - Werkbehoefte tydens verskillende beroepsfases
  - Die persoonlikheidseienskappe van suksesvolle, onsuksesvolle persone
  - Die persoonlikheid en werkstyle van wetenskaplikes
- 4.3 Die Beroepsielkunde van spesiale groepe
- Begaafde en talentvolle persone
  - Minderbevoorregtes (disadvantages)
  - Fisies en verstandelik gestremdes
  - Vroue
  - Minderhede
  - Emosioneel versteurdes
  - Voormalige oortreders (ex-offenders)
  - "Drop-Outs"
- 4.3.1 Vroue as 'n Spesiale groep in die beroepsielkunde
- Die beroepskeuse van die vrou
  - Beroepstoetrede, sosialisering van die vrou
  - Die beroepsaanpassing van die vrou
  - Mites en geslagrolstereotipes ten opsigte van die vrou
  - Beroepsgedragmodellering
  - Lewensontwikkelingspatrone van vroue
  - Vroulike beroepsontwikkelingspatrone
  - Struikelblokke in die beroepsontwikkeling van vroue
  - Die relatiewe belangrikheid van werk ("work salience" in die lewe van die vrou)
  - Mentorskap/kruisgeslag mentorskap en die vrou



## 4.3.2 Gestremdes

- Werk-huis/gesin konflikte
- Die aard van gestremdheid
- Die invloed van gestemdheid op die selfkonsep
- Die invloed van gestremdheid op beroepsgeleenthede
- Die voorkoms/effek van gestremdheid tydens verskillende lewens-/beroepsfases
- Die identifisering en ontwikkeling van potensiaal onder gestremdes

## TEMA

-----

## 5. DIE INVLOED VAN DIE GESIN OP BEROEPSGEDRAG

- Die invloed van die gesin op beroepskeuse, -aanpassing en ontwikkeling
- Die verband tussen huweliks- en beroepsatisfaksie/aanpassing
- Die invloed van die afwesigheid van 'n vader op beroepsgedrag
- Die effek van werkende moeders op kinders
- Die verwyderings- en beroepsangs van werkende moeders
- Die invloed van die gesin op beroepsaspirasies
- Veranderinge in werk- en gesinsrolle
- Die ontwikkelingsiklus van die gesin
- Die invloed van gesinskrisisse op werk
- Die invloed van die man se beroep op die werksbetrokkenheid van die vrou
- Die effek van verwydering van die gesin as gevolg van werkvereistes
- Verwyderingsangsreaksies
- Beroeps-, gesinsrolkonflikte/werk versus huiskonflikte
- Strategieë om werk- gesinskonflikte te hanteer

- Houdings teenoor beroeps- versus gesinsrolle
- Die meting van werk versus gesinsbetrokkenheid
- Die effek van 'n vader se beroepsaanpassing op sy familie
- Die invloed van die persoonlikheid, aspirasies, waardes en belangstellings van ouers op beroepskeuse
- Die invloed van 'n werkende moeder op beroepskeuse
- Ouers se houdings teenoor beroepe
- Die invloed van ouers se beroepe op die algemene aanpassing van kinders
- Die invloed van die man se beroep op die werksbetrokkenheid van die vrou
- Die invloed van die beroepsoptreë van vaders op hul kinders
- Eienskappe en konflikte van dubbele beroepspare tydens verskillende lewens/beroepsfases
- Die invloed van dubbele beroepspare op die organisasie
- Die bestuur van dubbele beroepspare binne 'n enkele organisasie
- Beroepskrisisse versus die beroepsbehoefte van die huweliksmat

TEMA  
-----

## 6. BEROEPSINTERVENSIES

### 6.1 Beroepsvoorligting en -beraad

- Die doelstellings van beraad/voorligting
- Die aard van die hulpverleningsverhouding
- Teorieë en tegnieke ten opsigte van individuele beraad
- Teorieë en tegnieke ten opsigte van beraad in groepe
- "Counsellor-Free" benaderings

- Die gebruik van psigoterapie in beraad
- Die gebruik van beraad/voorligting in die werksituasie
- Tegnieke geskik vir die beraad/voorligting van kliente in verskillende beroepstadia
- Beraad/voorligting vir spesiale groepe
- Modelle van beraad/voorligting programme in organisasies
- Die rol van lynbestuur in beraad
- Die rol van beraad in loopbaanbeplanning
- Die gebruik van beroepsinformatie in beraad
- Ondersteuningsnetwerke
- Getuienis vir die effektiwiteit van beraad
- Redes hoekom beraad/voorligting kan misluk
- Die gebruik van die rekenaar tydens voorligting en beraad
- Die effek van verskillende style van beraad op beroepsgedrag
- Houdings en voorkeure ten opsigte van voorligting en beraad
- Modelle vir beraad tydens verskillende beroepsfases
- Geslagsvooroordeel tydens voorligting en beraad

## 5.2 Beroepsinformatie

- Die ontleding, meting en klassifikasie van beroepe
- Die bepaling van die hoeveelheid beroepskennis besit deur persone deur middel van 'n vraelys
- Die bepaling van die behoefte aan beroepsinformatie
- Die verkryging van beroepsinformatie deur middel van die rekenaar
- Beroepsneigings en tendense

- Veranderde patrone van vroulike deelname in die arbeidsmag
- Werksgeleenthede in beroepskategorieë
- Werksgeleenthede vir spesiale groepe
- Die waarde en gebruik van beroepsinformatie tydens beroepsintervensies
- Die persepsie van beroepstitels

### 6.3 Organisasie loopbaanbeplanning en bestuur

- Die behoefte aan loopbaanbeplanning
- Die perspektiewe van die organisasie en die individu ten opsigte van loopbaanbeplanning
- Loopbaanbeplanningsmodelle
- Loopbaanbeplanningsbestuur sisteme
- Riglyne vir die ontwikkeling van 'n loopbaanbeplanningsbeleid
- Die toekenning van verantwoordelikheid ten opsigte van loopbaanbeplanning
- Vraagstukke en risiko's verbonde aan loopbaanbeplanning
- Bestuursvrese ten opsigte van loopbaanbeplanning
- Die intergrasie van loopbaanontwikkeling en mannekragbeplanning
- Die rol van tradisionele personeelaktiwiteite in loopbaanbestuur en beplanning
- Die invloed van beroepsfases op die beplanning vir menslike hulpbronontwikkeling
- Dialoog tussen die organisasie en die individu
- Die inisiëring en installering van loopbaanbeplanningstelsels
- Die beginsels van effektiewe loopbaanbeplanning
- Verskillende tipes loopbaanpaaie en die konstruksie daarvan

- Die konstruksie van loopbaanbome
- Potensiaalbeoordeling
- Opvolgingsbeplanning
- Loopbaanbeplanning tydens verskillende beroepsfases
- Loopbaaninformasiesisteme
- Die uitkomste van loopbaanbeplanning
- Die evaluering en oudit van 'n loopbaanbeplanningsprogram

#### 6.4 Individuele loopbaanbeplanning

- Individuele loopbaanbeplanningstegnieke/hulpmiddels
- Die rol en aktiwiteite van die organisasie in individuele loopbaanbeplanning
- Die verband tussen beroeps en lewensbeplanning
- Die stel van individuele loopbaandoelstellings
- Selfkennis, selfbeoordeling en selfontwikkeling
- Selfbemarking en werksoekstrategieë
- Die gebruik van informasie ten opsigte van beroepe en beroepsgedrag in individuele loopbaanbeplanning
- Die voor- en nadele verbonde aan verskillende tipes werkswinkels
- Houdings teenoor en voorkeure ten opsigte van werkswinkels
- Die doelstellings en temas gedek in werkswinkels
- Loopbaanbewustheid van spesiale groepe
- Tipes beroepsdoelwitte
- Die evaluering van intervensie gemaak ten opsigte van individuele loopbaanbeplanning
- Werksoekstrategieë in groepe

## AANHANGSEL C: PERSENTASIE NAVORSING UITGEVOER TEN OPSIGTE VAN HOOF- EN SUBTEMAS

## BYLAAG 1: TOTALE GETAL BEROEPSIELKUNDIGE STUDIES PER JAAR : 1976-1985

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
GETAL STUDIES	764	1003	860	1027	867	762	628	783	881	854

BYLAAG 2: PERSENTASIE WAT STUDIES TEN OPSIGTE VAN HOOFTEMAS VAN DIE TOTALE  
GETAL STUDIES PER JAAR VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
HOOFTEMA										
BEROEPSKEUSE	23.8	18.1	18.3	17.7	19.0	13.5	13.7	12.0	13.6	12.1
INDIVIDUELE VERSKILLE	54.5	49.5	58.7	52.6	53.1	54.1	43.9	36.9	39.5	36.5
BEROEPSAANPASSING	41.1	41.4	52.8	45.4	51.8	54.2	59.0	55.2	62.0	63.7
BEROEPSONTWIKKELING	13.7	11.3	14.7	10.2	10.4	10.2	9.4	7.5	6.5	9.7
BEROEPSINTERVENSIES	27.1	24.0	30.9	19.8	21.7	18.1	21.8	23.8	20.9	23.4
GESINSINVLOEDE	5.6	7.4	7.6	9.3	8.2	7.5	7.5	6.7	5.6	9.4

BYLAAG 3: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN DIE ONDERSKEIE SUBTEMAS  
VAN DIE HOOFTEMA BEROEPSKEUSE VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
SUB-TEMAS										
ASPIRASIES	21.4	23.1	22.9	24.2	24.2	18.4	22.1	18.1	20.8	16.5
BEROEPSVOORKEURE	11.5	9.9	7.6	6.0	10.3	8.7	9.3	12.8	12.5	11.7
BEROEPSKEUSESTADIA	9.3	11.5	15.9	7.1	13.3	9.7	5.8	11.7	7.5	8.7
BEROEPSBESLUITNEMING	12.6	9.9	11.5	12.6	13.9	13.6	16.3	15.9	16.7	17.5
WERKSVERWAGTINGE	8.8	8.2	7.6	5.5	4.2	6.8	3.5	7.4	5.0	8.7
BEROEPSORIENTASIE	3.3	6.6	7.0	4.5	6.7	6.8	5.8	2.1	5.0	1.9
ORGANISASIEKEUSE	1.6	-	-	0.5	-	0.9	-	-	0.8	-



BYLAAG 4.1: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS VAN DIE  
HOOFTEMA BEROEPSAANPASSING VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
SUB-TEMAS										
ALGEMENE AARD VAN BEROEPS- AANPASSING	10.5	13.3	13.0	14.4	13.1	9.4	10.8	10.7	6.6	10.3
BEROEPSBETROKKENHEID	5.7	8.9	7.7	7.5	8.2	12.4	6.5	6.5	7.1	7.7
BEROEPSONTTREKING	3.8	3.1	5.7	5.4	4.9	6.1	4.0	5.8	3.1	4.0
WERK/ORGANISASIEREALITEITE	0.6	1.5	0.9	1.5	1.8	0.7	0.8	-	0.6	-
TIPE WERK EN WERKSURE	0.6	1.5	0.2	0.9	2.0	1.5	1.9	1.6	1.7	1.1
BEROEPSREHABILITASIE	17.2	11.5	20.4	12.1	9.8	14.7	11.9	14.3	11.4	15.3
DIE WAARDE VAN WERK	5.1	5.3	6.2	6.0	5.4	5.3	5.9	4.4	4.8	5.7
BEROEPSVERSKYNSELS	9.6	8.9	12.3	14.4	18.0	17.4	22.1	25.9	34.1	31.8
BEROEPSUITKOMSTE	42.9	40.5	38.5	43.8	40.1	40.4	36.7	31.7	24.7	24.6

BYLAAG 4.2: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN DIE ONDERSKEIE  
BEROEFSVERSKYNSELS VAN DIE SUBTEMA BEROEFSVERSKYNSELS VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
BEROEFSVERSKYNSEL										
VERVREENDING	20.0	18.9	23.2	13.2	12.4	9.7	3.7	4.5	1.1	2.9
BEROEFSVERANDERING	20.0	24.3	28.6	10.3	9.9	18.1	7.3	5.4	6.3	2.9
BEROEFSVERLIES	3.3	-	3.6	-	6.2	4.2	3.7	3.6	2.6	3.5
BEROEFSUITDIENING	3.3	-	-	-	-	-	-	0.9	-	-
BEROEFSPLATO	-	-	-	-	-	1.4	-	0.9	-	2.3
SPANNING	53.3	56.8	39.3	70.6	50.6	56.9	62.2	69.6	60.5	64.7
UITBRANDING	-	-	1.8	5.9	7.4	8.3	21.2	15.2	29.0	23.7
WERKHOLISME	-	-	3.6	-	-	1.4	1.2	-	0.5	-

BYLAAG 4.3: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN BEROEPSTEVREDENHEID  
EN -SUKSES VAN DIE HOOFTEMA, BEROEPSAANPASSING VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
BEROEFSUITKOMS										
BEROEFSATISFAKSIE	34.4	33.0	31.1	34.3	30.5	32.0	31.5	26.4	19.8	20.4
BEROEFSUKSES	8.6	7.5	7.5	9.4	9.6	8.0	5.1	5.3	5.0	4.2



BYLAAG 5.1: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS VAN DIE  
HOOFTEMA BEROEPSONTWIKKELING VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
SUBTEMAS										
ALGEMENE AARD VAN BEROEPS- ONTWIKKELING	17.1	13.3	11.9	14.3	16.7	16.7	16.9	8.5	14.0	15.7
BEROEPSFASES	21.9	15.9	26.9	24.8	33.0	44.9	33.9	20.3	40.4	30.1
BEROEPSVOLWASSENHEID	28.6	40.7	31.7	46.7	25.6	15.4	18.6	25.4	21.0	14.5
BEROEPSPATRONE	5.7	4.4	5.5	7.6	4.4	7.7	11.9	11.9	12.3	7.2
SOSIALISERING	4.8	3.5	5.6	5.7	6.7	8.9	11.9	11.9	7.0	3.6
MENTORSKAP	-	-	-	0.9	-	-	-	6.8	3.5	6.0
BEROEPSANKERS	-	0.8	0.9	-	-	-	-	-	-	-

BYLAAG 5.2: PERSENTASIE WAT ELKE BEROEPSFASE VAN DIE TOTALE  
GETAL STUDIES TEN OPSIGTE VAN BEROEPSFASES VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
BEROEPSFASE										
VRDEE BEROEPSFASE	52.0	16.9	11.8	23.1	13.3	34.3	20.0	41.7	34.8	32.0
MIDDEL BEROEPSFASE	17.4	22.2	58.8	30.8	33.3	31.4	15.0	16.7	26.1	32.0
LAAT BEROEPSFASE	26.0	55.6	20.6	42.3	46.7	25.7	45.0	33.3	30.4	28.0

BYLAAG 6.1: PERSENTASIE WAT ONDERSKEIE INDIVIDUELE VERSKILLE VAN DIE  
TOTALE GETAL STUDIES AANGAANDE DIE HOOFTEMA INDIVIDUELE  
VERSKILLE VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
PERSOONLIKHEID	21.6	21.9	18.6	18.7	18.3	14.8	17.8	11.4	14.4	14.1
WAARDES	6.9	9.3	7.3	5.7	7.6	5.8	7.6	9.7	7.5	6.1
BELANGSTELLINGS	13.7	15.3	11.9	12.8	14.6	10.4	10.5	7.9	6.9	9.6
GESLAG	10.8	15.3	14.9	14.6	15.4	12.1	13.8	16.3	14.4	14.4
KOGNISIE/IK	4.3	3.4	3.2	2.6	1.7	2.9	2.9	2.4	4.9	3.2
SELFBEELD	10.6	10.3	10.1	10.6	4.6	4.4	6.2	4.2	6.3	5.5
AANLEGE	7.2	2.6	2.6	1.3	2.6	1.9	4.4	2.4	1.7	1.9
BEHOEFTES	7.2	3.4	4.2	3.0	3.3	4.6	3.6	2.4	3.7	3.5
LOKUS VAN BEHEER	4.8	5.4	3.6	5.0	4.4	4.1	3.6	2.8	2.3	4.2
OUDERDOM	3.1	3.0	3.4	2.6	4.1	3.9	5.4	4.8	3.5	1.9
HOUDINGS	13.9	9.7	6.3	9.4	9.1	12.4	10.2	12.1	11.5	8.0
LEERSTYLE	0.2	-	0.2	0.4	-	-	0.4	-	-	-
WERKSTYLE	-	0.2	-	0.4	-	-	0.4	-	-	0.3
SPEZIALE GROEPE	17.5	17.7	26.3	28.1	23.5	22.6	26.4	28.0	29.9	31.1

BYLAAG 6.2: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN DIE ONDERSKEIE  
SPECIALE GROEPE VAN DIE SUBTEMA SPECIALE GROEPE  
VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
DIE VROU	54.8	65.9	66.2	75.0	70.4	60.2	75.3	61.7	50.9	68.0
GESTREMDES	24.7	7.9	12.0	7.9	13.9	19.4	16.4	25.9	19.2	15.5
SWARTES	9.6	22.7	13.5	13.2	9.3	11.8	8.2	2.5	4.4	10.3
MINDERHEDE	1.4	1.1	0.75	1.3	3.7	2.2	-	1.2	3.8	-
MISDADIGERS	-	1.1	6.8	0.7	-	1.1	1.4	3.7	1.9	1.0
MINDERBEVOORREGTES	8.2	10.2	7.5	4.6	-	2.2	1.4	3.7	2.9	2.1
HOMOSEKSUELE PERSONE	2.7	-	-	1.3	-	-	-	-	-	-
WERKLOSES	9.6	1.1	0.75	4.6	4.6	7.5	1.4	3.7	5.8	5.2
IMMIGRANTE	1.4	-	-	-	-	1.1	-	-	2.9	2.1
BEGAAFDES	-	1.1	3.0	0.7	1.9	1.1	-	6.2	5.8	2.1

BYLAAG 7: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS VAN DIE  
HOOFTEMA BEROEPSINTERVENSIES VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
BEROEPSINTERVENSIES										
BEROEPSINFORMASIE	15.2	12.5	16.3	11.3	16.4	12.3	12.0	14.3	14.2	15.0
BEROEPSVOORLIGTING/-BERAAD	53.6	61.2	52.1	55.0	55.9	55.3	55.6	54.9	56.7	57.5
ORGANISASIELOOPBAANBESTUUR	2.6	0.5	1.1	3.8	3.9	5.3	1.9	6.0	0.7	5.6
INDIVIDUELE LOOPBAAN- BEPLANNING	28.5	25.7	30.5	30.0	23.7	27.2	30.6	24.8	28.4	21.9

BYLAAG 8: PERSENTASIE WAT NAVORSING TEN OPSIGTE VAN SUBTEMAS RELEVANT TOT GESINSINVLOEDE OP BEROEPSGEDRAG VAN DIE HOOFTEMA VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
SUBTEMA										
WERK-HUIS KONFLIKTE	9.1	13.5	15.4	14.7	15.5	12.3	6.4	3.8	21.6	28.0
HUWELIKSINVLOEDE	34.1	25.7	16.9	24.2	23.9	21.1	21.3	24.5	9.8	20.0
DUBBELE BEROEPSARE	2.3	5.4	9.2	4.2	9.9	8.8	6.4	7.6	7.8	7.5
FAMILIE LEWENSSTIKLUS	-	1.4	-	1.1	-	5.3	6.4	-	7.8	1.3

BYLAAG 9: PERSENTASIE NAVORSING WAT ONDERSKEIE TEORIEË RELEVANT TOT DIE BEROEPSSTELKUNDE TOTAAL TEN OPSIGTE VAN HIERDIE ONDERWERP VERTEENWOORDIG

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
HOLLAND	78.1	78.0	63.2	84.2	78.6	55.0	80.0	77.8	100.0	75.0
ROE	9.4	6.1	-	5.3	7.1	-	-	11.1	-	-
PARSONS	6.3	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-
CRITES	-	4.1	-	-	-	10.0	-	11.1	-	-
ERIKSON	3.1	-	5.3	-	-	-	-	-	-	-
HALL & NOUGAIN	-	-	5.3	-	-	-	-	-	-	-
PIAGET	-	-	5.3	-	-	-	-	-	-	-
SUPER	-	-	5.3	-	-	-	-	-	-	-
FREUD	-	-	-	-	7.1	-	-	-	-	-
KORMAN	-	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-
TIEDEMAN & D'HARA	-	-	-	-	-	30.0	-	-	-	-
DAVIS & LOFQUIST	-	-	5.3	5.3	-	-	-	-	-	-
% WAT HIERDIE ONDERWERP VAN DIE TOTAAL AANTAL STUDIES VERTEENWOORDIG	4.2	4.9	2.2	1.9	1.6	2.6	0.8	1.2	0.3	0.5